

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»  
ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ  
Кафедра общей психологии и конфликтологии

**Формирование профессиональной «Я-концепции» педагога  
дошкольного учреждения**

Направления «37.04.01 - Психология»  
Магистерская программа «Психологическое консультирование»  
Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа  
допущена к защите  
Зав. Кафедрой Л. А. Максимова  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

---

**Исполнитель:**  
Демина Наталья Андреевна,  
Обучающийся группы ПК-1701z

**Научный руководитель:**

Сергей Анатольевич Водяха,  
канд. психол. наук, доцент  
кафедры общей психологии и  
конфликтологии

Екатеринбург 2019

## Содержание

Введение.....	3
<b>Глава 1 Теоретическое исследование формирования профессиональной я-концепции у педагогов</b>	
1.1 Анализ понятия профессиональной я-концепции.....	6
1.2 Анализ развития профессиональной я-концепции у педагогов.....	17
1.3 Анализ методов и направлений формирования профессиональной я-концепции педагогов.....	28
<b>Глава 2 Эмпирическое исследование формирования профессиональной я-концепции у педагогов</b>	
2.1. Организация и методы исследования. Анализ результатов первичной диагностики.....	36
2.2. Описание программы формирования профессиональной я-концепции педагога дошкольного образования.....	45
2.3. Анализ результатов исследования поле формирующей работы.....	51
Заключение.....	60
Список литературы.....	63
Приложение.....	69

## Введение

- Для педагогической деятельности проблема профессионального самосознания является особо значимой, так как результаты деятельности педагога выражаются прежде всего в результате учебно-воспитательной деятельности. Умение педагога анализировать и оценивать свою деятельность, ее результаты, свои профессионально значимые качества непосредственно связана с эффективностью педагогического воздействия.

- **Профессиональное самопознание способствует профессиональному росту.** Специалист может более ясно понять свои сильные стороны, помогающие в профессии. И так же осознавать свои качества, препятствующие или ухудшающие трудовую деятельность и её качество. Если специалист знает и признаёт трудности в профессии, связанные со своими качествами личности, недостаточностью знаний и т. д., то он может это корректировать и повышать эффективность своей деятельности в целом.

- **Профессиональное самопознание снижает риск личностного выгорания.** Так как специалист знает свои сильные стороны и слабые и может **определить саму причину затруднения и пути решения**, а не оставаться с этой проблемой наедине. При трудностях в профессии специалист объективно может понять из-за чего возникают трудности, и может ли он исправить эти затруднения по средствам получения новой информации, получение консультации других специалистов или развитием каких-либо качеств.

**Цель исследования:** Разработать и апробировать программу формирования профессиональной я-концепции у педагогов дошкольного учреждения.

**Задачи:**

1. Теоретический анализ понятий «я- концепция», «профессиональная я-концепция», «формирование профессиональной я-концепции».

2. Изучение условий формирования профессиональной я-концепции.

3. Разработка программы формирования профессиональной я-концепции у педагогов дошкольного учреждения.

4. Обоснование эффективности программы формирования профессиональной я-концепции у педагогов дошкольного учреждения.

**Объект исследования:** профессиональная я – концепция.

**Предмет исследования:** формирование профессиональной я-концепции у педагогов дошкольного учреждения.

**Гипотеза исследования:** формированию профессиональной я-концепции будет более эффективным при следующих условиях:

1. развитие профессиональной рефлексии;

2. развитие профессиональной идентификации;

3. развитие профессиональной самооэффективности.

**Теоретико-методологической основой исследования выступают**

Теория профессиональной Я-концепции (С.Т.Джанерьян);

Теория самооэффективности (А . Бандура);

Теория профессиональной идентичности (Л.Б. Шнейдер).

Основные теоритические положения об интериоризации (Л. С. Выготский, А. Н. Леонтьев)

**Методы исследования**

1.Опросник “Психологический портрет учителя ” (Г.В.Резапкина)

2.Методика определения общей и социальной самооэффективности (авторы М. Шеер, Дж Маддукс, адаптация А.В. Бояринцевой)

3.Методика диагностики рефлексивности (А.В. Карпов);

**Практическая значимость**

Результатом проделанного теоретического и эмпирического исследования стала программа формирования профессиональной я-концепции педа-

гогов дошкольного образования. Программа применима к педагогам не только дошкольного образования и может применяться на педагогических работников, находящихся в контакте с детьми. Целью программы является адекватное восприятие себя как педагога, совершенствование навыков рефлексии. Так же программа является средством профилактики эмоционального выгорания и улучшению эффективности педагогической деятельности и результатов образовательного процесса.

# Глава 1 Теоретическое исследование формирования профессиональной я-концепции у педагогов

## 1.1 Анализ понятия профессиональной я-концепции

Понятие «я» имеет достаточно длительную историю исследования. Еще древнегреческие философы задавались вопросом «кто я?», «каким я хочу быть?» и т. д. З. Фрейд в своей теории структуры личности определяет Я как компонент психического аппарата, ответственный за принятие решений. А. Адлер особое внимание уделяет концепции творческого Я, в которой воплощается активный принцип человеческой жизни. Используя наследственность и социальное окружение, человек сам «выстраивает» свою личность и несет ответственность за то, какой она станет.

Особое место понятию Я отводится в теории психосинтеза. Ее родоначальник Р. Ассаджиоли выделяет сознательное Я и высшее Я. Оба не осознаются, но сознательное Я может «вернуться» в «поле сознания» и начать осознаваться нами.

Само понятие «Я-концепция» появилось в 1950-е гг. в направлении гуманистической психологии, представители которой стремились к рассмотрению целостного человеческого Я. Под Я-концепцией принято понимать динамическую систему представлений человека о самом себе. Английский психолог Р. Бернс в книге «Развитие Я-концепции и воспитание» определяет Я-концепцию как «совокупность всех представлений индивида о себе, сопряженную с их оценкой». Я-концепция возникает у человека в процессе социального взаимодействия как неизбежный и всегда уникальный результат психического развития, как относительно устойчивое и в то же время подверженное внутренним изменениям и колебаниям психическое приобретение.

По мнению российского психолога Д. А. Леонтьева, Я — это форма переживаний человеком своей личности, форма, в которой личность открывается сама себе. Отсюда вытекают следующие функции самосознания:

познание себя, усовершенствование себя и поиск смысла жизни.

В психологии под самосознанием, или «Я», понимается либо процесс накопления представлений о себе, либо результат этого процесса. В первом случае исследователя интересуют динамические аспекты самосознания: появление и формирование самосознания, его развитие на протяжении жизни человека, появление и развитие самосознания человека и истории человечества и т. д. Самосознание личности – это осознанное отношение человека к своим потребностям и способностям, влечениям и мотивам поведения, переживаниям и мыслям. Субъективное переживание собственного «Я» выражается в том, что человек понимает свою тождественность самому себе в настоящем, прошлом и будущем. К. Роджерс определяет я-концепцию как структурированный непротиворечивый гештальт, состоящий из представлений свойств «я» как субъекта и объекта, а так же из восприятия отношения к другим людям и различным сторонам жизни. Гештальт так же включает оценки, связанные с этими представлениями.

Во втором случае рассматриваются в большей степени: форма этого опыта, его структура и организация, его функции в жизнедеятельности человека.

Так же выделяют области Я: физическую, социально-ролевую, психологическую. Первая телесное или физическое Я, переживание своего тела как воплощения Я, образ тела, переживание физических дефектов, сознание здоровья или болезни. Особенно ярко проявление телесного Я можно проследить в подростковом возрасте, когда эта грань выходит на передний план, а другие отстают в своем развитии. Роль телесного Я можно также проиллюстрировать открытым в начале прошлого века А. Адлером эффектом компенсации и сверхкомпенсации органических дефектов.

Вторая грань Я — это социально-ролевое Я, выражающееся в ощущении себя носителем тех или иных социальных ролей и функций. Социальная идентичность человека, определение им себя в терминах выполняемых им социальных ролей — достаточно важная характеристика

личности. Примером может служить ролевая теория Д. Мида. Третья грань Я — психологическое Я, которое включает в себя восприятие собственных черт, диспозиций, мотивов, потребностей и способностей и отвечает на вопрос «какой я?». Психологическое Я составляет основу того, что в психологии называют образом Я или Я-концепцией, хотя телесное и социально-ролевое в него тоже входят.

С точки зрения различных ценностей: каким я хотел бы быть сам — личные ценности; каким меня хотели бы видеть друзья — ценности референтной группы.

Профессиональная деятельность является одной из основных форм жизнедеятельности человека. От того, как человек воспринимает и оценивает свою работу, свои достижения в определенной деятельности и себя в профессиональной ситуации, зависит и его общее самочувствие, и эффективность его деятельности. Профессиональное самосознание личности является и основным источником и механизмом профессионального развития и усовершенствования.

Для категории «профессиональное самосознания» родовым является понятие «самосознание личности». Слово «сознание» означает сопричастность к знанию, соответственно профессиональное сознание — это сопричастность к профессиональному знанию, знанию основ профессии.

Т. Л. Миронова [3] рассматривает профессиональное самосознание как разновидность социально-специфического самосознания, которое формируется под воздействием профессиональной среды и активного участия человека в профессиональной деятельности. С точки зрения Е. Ю. Пряжниковой [4] профессиональное самосознание — это самосознание человека, для которого конкретная трудовая деятельность — главное средство утверждения чувства собственного достоинства состоявшейся личности.

А. К. Маркова [2] считает, что профессиональное самосознание — это осознание человеком норм, правил, моделей своей профессии как эталонов для сознания своих качеств. В профессиональном самосознании отражаются

основы профессионального мировоззрения, субъективной концепции профессионального труда, осознание профессионально значимых качеств у профессионалов, сравнение себя с неким абстрактным идеалом или абстрактным коллегой; знание оценки себя как профессионала со стороны коллег; самооценивание субъектом своих отдельных сторон – понимание себя, своего профессионального поведения, а также эмоциональное отношение и оценивание себя. С точки зрения А. К. Марковой, у профессионалов, обладающих сформированным уровнем профессионального самосознания повышается эффективность труда, удовлетворённость профессией, возрастает стремление к самореализации, повышается уверенность в себе.

Однако более научным и отражающим комплексную сущность профессиональной Я-концепции можно назвать определение, данное современной российской исследовательницей С.Т.Джанерьян. Итак, она может быть также определена как «система сопряженных с оценкой представлений человека о себе как субъекте профессиональной деятельности и как личности, предназначенная для реализации тех или иных по содержанию смысловых отношений человека к профессии и через это для обеспечения его собственного функционирования и саморазвития / самореализации в профессии» [Джанерьян, 2005,

Своим происхождением учительская профессия обязана обособлению образования в особую социальную функцию, когда в структуре общественного разделения труда сформировался специфический тип деятельности, назначение которой – подготовка подрастающих поколений к жизни на основе приобщения их к ценностям человеческой культуры.

В структуре Я-концепции выделяют три составляющих: когнитивную оценочную и поведенческую.

1. Когнитивная составляющая, или образ «Я», включает представления индивида о самом себе. Фактически психологи фиксируют у человека не один образ «Я», а множество сменяющих друг друга «Я»-образов. Выделяются прежде всего «Я»-реальное т. е. представления индивида о себе

в настоящем, текущем времени, и «Я»-идеальное – представления о том, каким бы хотел бы быть индивид в данных конкретных условиях. «Я»-идеальное выступает как необходимый ориентир самовоспитания личности.

Под «Я-реальным» понимают нечто настоящее, действительно существующее в личности. Но в восприятии себя человек субъективен и пристрастен, поэтому говорить о действительности или объективности Я-реального можно лишь с небольшой долей уверенности. Содержательная сторона Я-идеального — мысли, идеи, принимаемые личностью в качестве идеала. Вполне логично, что между Я-реальным и Я-идеальным должна быть разница, и с этой точки зрения интересна теория американских психологов Джозефа Луфта и Харри Ингхэма. Они предложили очень популярную модель под названием «Окно Джохарри», включающую 4 зоны: открытую, слепую, спрятанную, неизвестную. Каждая зона показывает характеристики, которыми обладает человек. Выбор зоны зависит от того, кто признаёт за человеком те или иные характеристики. Открытая зона описывает всё, что человеку и всем другим известно о нём. Например, все ваши знакомые говорят о том, что вы надёжный человек. И вы сами признаёте за собой это качество. Почти все черты нашего характера можно внести в открытую зону. Спрятанная зона описывает, то что человек о себе знает, а другие могут об этом и не догадываться. Неизвестная зона описывает черты характера, неизвестные ни самому человеку, ни другим людям. Эти качества могут проявиться в определённой ситуации. Слепая зона описывает качества человека, которые известны другим, но неизвестны ему самому. Человек может не знать или не признавать некоторые черты своего характера. Но именно они могут стать помехой на пути к достижению цели. Поэтому изучению слепой зоны нужно уделить особое внимание.

Понятие «реальная Я-концепция» отнюдь не предполагает, что эта концепция реалистична. Главное здесь – представление личности о себе, о том, «какой я есть». Идеальная же Я-концепция (идеальное «Я») – это представление личности о себе в соответствии с желаниями («каким бы я

хотел быть»). Конечно, реальная и идеальная Я-концепции не только могут не совпадать: в большинстве случаев они обязательно различаются. Расхождение между реальной и идеальной Я-концепцией может приводить к различным как к негативным, так и к позитивным следствиям. С одной стороны, рассогласование между реальным и идеальным «Я» может стать источником серьезных внутриличностных конфликтов. С другой стороны, несовпадение реальной и идеальной профессиональной Я-концепции является источником профессионального самосовершенствования личности и стремления к ее развитию. Можно сказать, что многое определяется мерой этого рассогласования, а также его внутриличностной интерпретацией.

Иногда в «Я»-концепции выделяют «Я»-фантастическое – то, каким субъект пожелал бы стать если бы это оказалось возможным. Фантастический образ своего «Я» имеет большое значение у детей, особенно у подростков, в связи с их склонностью строить планы на будущее, что невозможно без фантазии и мечты. Однако преобладание в структуре личности фантастических представлений о себе – не всегда положительное явление так как очевидное несовпадение желаемого и действительного могут дезорганизовать самосознание и травмировать человека.

В Я-концепцию включается также «Я»-зеркальное – собственные представления человека о том, каким он воспринимается окружающими его людьми. Этот компонент «Я»-образа является существенным для формирования личностной значимости и самооценки.

Так же в когнитивную составляющую выходят следующие переменные: (1) волевые качества (решительность, настойчивость, целеустремленность, самообладание и пр.); (2) интеллектуальные характеристики (категории профессионального мышления, профессиональной интуиции); (3) категории интеллектуальной деятельности (ориентировки в ситуации, планирования, гибкости, быстроты мышления, находчивости и чувства юмора); (4) характеристики опыта и подготовленности; (5) характеристики потребностей в профессиональном

самосовершенствовании и самообразовании; (6) индивидуальные характеристики (состояние здоровья, динамика психических процессов, внешний облик, половая принадлежность и пр.); (7) характеристики самооценки [Миронова, 1999].

Оценочная составляющая, или самооценка, включает аффективную оценку представления о себе. Психологическими словарями самооценка определяется как ценность, значимость, которой индивид наделяет себя в целом и отдельные стороны своей личности, деятельности, поведения. Основу самооценки составляет система личностных смыслов индивида, принятая им система ценностей.

Самооценка выполняет регуляторную и защитную функции, влияя на поведение, деятельность и развитие личности, ее взаимоотношения с другими людьми. Основная функция самооценки в психической жизни личности состоит в том, что она выступает необходимым внутренним условием регуляции поведения и деятельности. Высшая форма саморегулирования на основе самооценки состоит в своеобразном творческом отношении к собственной личности – в стремлении изменить, улучшить себя и в реализации этого стремления. Защитная функция самооценки, обеспечивая относительную стабильность и автономность личности, может вести к искажению опыта.

Самооценка – достаточно сложное образование человеческой психики. Она возникает на основе обобщающей работы процессов самосознания, которая проходит различные этапы, и находится на разных уровнях развития в ходе становления самой личности. Поэтому самооценка постоянно изменяется, совершенствуется. Процесс становления самооценки не может быть конечным, поскольку сама личность постоянно развивается, а следовательно, меняются и ее представления о себе и отношение к себе. Источником оценочных представлений индивида о себе является его социокультурное окружение, в том числе социальные реакции на какие-то проявления его личности, а также результаты самонаблюдения.

По мнению Р. Бернса, есть три момента, существенных для понимания самооценки. Во-первых, важную роль в ее формировании играет сопоставление образа реального «Я» с образом идеального «Я»: чем меньше разрыв между реальным представлением человека о себе и его идеальным «Я», тем выше самооценка личности. Во-вторых, важный фактор для формирования самооценки связан с тем, как, по мнению человека, его оценивают другие. Наконец, в-третьих, на формирование самооценки существенное влияние оказывают реальные достижения личности в самых разнообразных видах деятельности: чем значительнее успехи личности в том или ином виде деятельности, тем выше ее самооценка.

Самооценка характеризуется по следующим параметрам: 1) уровень (высокая, средняя и низкая); 2) соотношение с реальной успешностью (адекватная и неадекватная, или завышенная и заниженная); 3) особенности строения (конфликтная и бесконфликтная).

Для развития личности эффективным является такой характер самоотношения, когда достаточно высокая общая самооценка сочетается с адекватными, дифференцированными парциальными самооценками разного уровня. Устойчивая и вместе с тем достаточно гибкая самооценка (которая при необходимости может меняться под влиянием новой информации, приобретения опыта, оценок окружающих и т. п.) является оптимальной как для развития, так и для продуктивности деятельности. Отрицательное влияние оказывает чрезмерно устойчивая, ригидная самооценка, а также и сильно колеблющаяся, неустойчивая.

Сам термин «самоэффективность» был предложен А.Бандурой и обозначает убежденность людей в своей эффективности, которая, в свою очередь, влияет на уровень их мотивации, отражающийся в величине и продолжительности усилий по выполнению задачи. Высокий уровень самоэффективности предполагает отсутствие стратегии избегания в случае возникающих сложностей. Источники пополнения информации о своей самоэффективности, по А.Бандуре, могут быть следующими: (а) успешное

выполнение деятельности; (б) научение через наблюдение; (в) низкий уровень эмоционального возбуждения (тревожности); (г) социальное одобрение. Так как ожидания от своей самоофективности поведенчески специфичны, то можно выделить множество типов самоофективности в зависимости от вида деятельности [Бандура, 2000].

В более поздних исследованиях, касающихся именно профессиональной сферы развития, проверялась связь между уровнем самоофективности и степенью активности и гибкости в работе, а также актуальности потребности постоянного поиска новых вариантов трудоустройства: эта гипотеза получила абсолютное подтверждение. В другом исследовании была обнаружена связь между профессиональной самоофективностью, выраженностью лидерских качеств и готовностью к организационным изменениям [8].

Одним из таких видов можно назвать профессиональную самоофективность (полагаем, важнейший элемент профессиональной Я-концепции) – убеждение индивида в том, что он способен демонстрировать такое поведение, которое позволит ему достичь желанного результата в профессии и труде [34].

В контексте разговора о профессиональном самосознании помимо непосредственно установок, направленных на профессиональную сферу, нельзя забывать и об установках на карьеру с позиций более широкого взгляда на профессию. Действительно, помимо содержательных профессиональных пристрастий человеку свойственны (зачастую более сильно выраженные) установки на карьерное развитие. Ведь профессиональное развитие является лишь частью процесса построения карьеры, включающего, по мысли большинства исследователей, не только организационную, но и как раз профессиональную компоненту.

Наиболее комплексным определением карьерной ориентации по Жданович является понимание ее как смысловой диспозиции, отражающей приоритетное направление профессионального продвижения, имеющей для

субъекта устойчивый жизненный смысл, проявляющейся в эффектах личностно-смысловой и установочно-смысловой регуляции, не связанной с мотивом актуальной деятельности [18].

Поведенческая составляющая включает в себя потенциальные поведенческие реакции либо конкретные действия, которые могут быть вызваны знаниями о себе и отношением к себе.

Такое деление Я-концепции на компоненты условно, на самом деле Я-концепция – это целостное образование, все компоненты которого хотя и обладают относительной самостоятельностью, но тесно взаимосвязаны.

Я-концепция играет очень важную роль в жизни и развитии личности: она способствует достижению внутренней согласованности личности, определяет интерпретацию ее опыта и является источником ожиданий.

Обратимся к функциям я-концепции. Важнейшей функцией Я-концепции является обеспечение внутренней согласованности личности, относительной устойчивости ее поведения. Если новый опыт, полученный индивидом, согласуется с существующими представлениями о себе, он легко ассимилируется, входит в Я-концепцию. Если же новый опыт не вписывается в существующие представления о себе, противоречит уже имеющейся Я-концепции, то срабатывают механизмы психологической защиты, которые помогают личности тенденциозно интерпретировать травмирующий опыт либо отрицать его. Это позволяет удерживать Я-концепцию в уравновешенном состоянии, даже если реальные факты ставят ее под угрозу. Стремление защитить Я-концепцию, оградить ее от разрушающих воздействий является, по мнению Бернса, одним из основополагающих мотивов всякого нормального поведения.

Термин «защитные механизмы» был предложен З. Фрейдом в 1926 г. В настоящее время под психологической защитой понимают способ, с помощью которого личность предохраняется от воздействия, грозящего напряженностью и ведущего к дезинтеграции личности. Основными и общими для разных видов защитных механизмов чертами, по мнению

Фрейд и всех его последователей, является то, что они: 1) бессознательны, т. е. человек не осознает ни причин, ни мотивов, ни целей, ни самого факта своего защитного поведения по отношению к определенному явлению или объекту, 2) всегда искажают, фальсифицируют или подменяют реальность. Вследствие этого защитные механизмы часто рассматриваются как дезадаптивные. К таким механизмам относятся вытеснение, отрицание, проекция, интеллектуализация, сублимация.

Другая функция Я-концепции заключается в том, что она определяет характер интерпретации индивидом его опыта. Я-концепция действует как своего рода внутренний фильтр, который определяет характер восприятия человеком любой ситуации. Проходя сквозь этот фильтр, ситуация осмысливается, получает значение, соответствующее представлениям человека о себе.

Следующая функция Я-концепции заключается в том, что она определяет ожидания индивида, т. е. представления о том, что должно произойти. Люди, уверенные в собственной значимости, ожидают, что и другие будут относиться к ним так же; люди, сомневающиеся в собственной ценности, считают, что они никому не могут нравиться, и начинают избегать всяких социальных контактов.

Таким образом, я-концепция понимается как результат осознания себя человеком, это динамическая система представлений о себе, которая может меняться в деятельности. Выделяют области Я: физическую, социально-ролевую, психологическую. Под профессиональной Я-концепцией понимается система сопряженных с оценкой представлений человека о себе как субъекте профессиональной деятельности и как личности, предназначенная для реализации тех или иных по содержанию смысловых отношений человека к профессии и через это для обеспечения его собственного функционирования и саморазвития или самореализации в профессии. В структуре Я-концепции выделяют три составляющих: когнитивную оценочную и поведенческую.

## 1.2 Анализ развития профессиональной я-концепции у педагогов

Важно заметить, что Я-концепция является не статичным, а динамичным психологическим образованием. Формирование, развитие и изменение Я-концепции обусловлены факторами внутреннего и внешнего порядка. Социальная среда оказывает сильнейшее влияние на формирование Я-концепции.

В процессе развития личности самосознание все более усложняется, и по мере увеличения числа образов формируется интегрированный, глубокий и адекватный образ собственного Я. Р. Лэнг пишет, что Самосознание развивается по мере того как ребенок становится личностью, сознательно выделяющей себя из мира других людей.

Особый интерес представляет работа В. В. Столина о структуре самосознания личности. Общая логика рассуждений Столина сводится к тому, что множественность деятельностей приводит к множественности смыслов Я, пересечение деятельностей — к поступкам, поступки — к конфликтным смыслам Я, конфликтный смысл Я, в свою очередь, дает ход развитию и дальнейшей работе самосознания.

Традиционно самосознание как вершина человеческой психики включает следующие три тесно взаимосвязанных компонента: самопознание, самоконтроль (или саморегуляцию), самосовершенствование.

Самопознание, в свою очередь, складывается из самонаблюдения и самооценки. Наиболее полно временная динамика самосознания проявляется в самооценке — одном из ключевых личностных образований самосознания.

Так постепенно возникает обобщенный образ своего «Я», который представляет собой сложную совокупность многих единичных конкретных образов «Я». Этот обобщенный образ своего «Я», возникая из отдельных ситуативных образов, содержит общие, характерные черты и представления о своей сущности и выражается в понятии о себе, или Я-концепции. В отличие от ситуативных образов Я-концепция создает у человека ощущение своей

самотождественности.

Профессиональное самосознание формируется на начальных этапах профессионального самоопределения и в дальнейшем определяет особенности движения человека в профессии и возможности его личностной и профессиональной самореализации. Стихийное развитие профессиональной я-концепции, не сопровождающееся необходимой профессиональной коррекцией, приводит к формированию узких, ограниченных рамках данной ситуации, моделей будущей профессии, которые представляют дальнейшему профессиональному росту.

Таким образом, профессиональное самосознание выступает одним из компонентов самосознания. Это осознание себя как субъекта профессиональной деятельности, своего соответствия требованиям профессии, своей принадлежности к определенной профессиональной группе.

Содержание профессионального самосознания зависит от того, на каком этапе профессионального развития находится личность: в процессе профессионального самоопределения, профессионализации или собственно профессиональной деятельности. Оно включает в себя профессиональное самопознание, самооценивание, самоотношение и самовоспитание, что отражается в профессиональной Я-концепции.

Проблема стадий развития профессиональной Я-концепции решается исследователями в изначальном ключе теории Д.Сьюпера и по сути, полагаем, лишь фокусирует наше заинтересованное внимание на вопросах самосознания в рамках уже известных многочисленных моделей профессионального становления.

Отечественная исследовательница Л.Б.Шнейдер обобщает выделенные Д.Сьюпером стадии следующим образом: развитие Я-концепции, являясь процессом установления компромисса между представлением о себе и социальной реальностью, может быть описано в пяти стадиях:

(1) Стадия пробуждения (детство и ранняя юность): за счет предметных и социальных требований семьи и окружения развиваются

основные профессионально-релевантные способности, интересы и ценности, приобретаются обще-профессиональные представления и понятия. Возникающие здесь профессиональные желания еще детерминированы лишь потребностными состояниями, нестабильны или фиксированы нереалистично.

(2) Стадия исследования (юношество, ранняя зрелость): происходит специализация профессиональных предпочтений и реализация первого профессионального решения. Важно, что восприятие и исследование профессионального мира может начаться со случайного выбора, и лишь затем реальность может приниматься под углом зрения профессиональных перспектив и возможностей.

(3) Стадия установления и консолидации (после завершения профессионального образования) состоит из фаз пробы (сразу после начала трудовой деятельности) и стабильности (фаза кристаллизации профессиональной Я-концепции). Эта стадия характеризуется самым большим импульсом профессионального созидания и развития, но в то же время именно на ней возможны наиболее тяжелые профессиональные кризисы, которые способны зачастую приводить к повторению цикла развития профессиональной Я-концепции, начиная с I стадии.

(4) Стадия сохранения подчинена лейтмотиву стремления к защите своего достигнутого ранее профессионального статуса. Успешность этой стадии (занятие руководящих постов или противодействие инновациям, к которым человек может быть не готов) зависит от ряда личностных характеристик и успешности построения карьеры.

(5) Стадия пенсионерства означает уход из профессиональной жизни и подразумевает анализ достигнутых результатов. Наличие у человека ясной профессиональной Я-концепции, соответствующей реальным возможностям, делает вероятность реализации карьерных планов высокой, а возникновения острых личностных кризисов после выхода на пенсию – низкой [Акбиева, 2008].

Для нас интерес представляют стадия установления и консолидации и стадия стабильности, когда происходит адаптация жизненных и профессиональных целей к своим реальным возможностям. В этот период происходит активное уточнение профессиональной Я-концепции, что нередко сопровождается кризисами в профессиональном развитии. Также именно в этот период отмечается наибольшее количество действий, решений, связанных с профессиональным развитием.

Самосознание формируется под воздействием различных внешних влияний, которые испытывает индивид. Особенно важными представляются контакты со значимыми другими, определяющие представления индивида о самом себе. Я-концепция — фактор и продукт социализации.

Сформированная Я-концепция определяет поведение и деятельность личности, оказывает существенное влияние на жизненные установки и адаптационные возможности человека в профессиональном пространстве.

По мнению Р. Бернса, установки, направленные на самого себя, составляют: образ — представление индивида о самом себе; самооценку — эмоционально окрашенную оценку этого представления; потенциальную поведенческую реакцию, т.е. те конкретные действия, которые могут быть вызваны Я-образом и самооценкой.

Я-концепция испытывает зависимость от окружающих, от отношения к деятельности. Расхождение между желаемой и обязательной профессиональной деятельностью может привести к неадекватным представлениям о себе. Однако, как считает Р. Бернс, представления человека о самом себе могут казаться ему адекватными, будучи на самом деле далекими от действительности.

По мнению А. Н. Ключенко Я-концепция человека, потерявшего работу, выступает как важнейший фактор его адаптации или дезадаптации к статусу безработного. У безработных наблюдается либо заниженная самооценка, склонность к фатализму и пессимизм в отношении будущего, либо нереалистичный оптимизм и отказ принимать ситуацию во всей ее

остроте. Существует две стратегии поведения безработных: «пассивная» (стратегия пассивно-выжидательного отношения к реалиям жизни) и «активная» (стратегия действия). Выбор стратегии определяется Я-концепцией личности.

Один из важных механизмов формирования профессиональной Я-концепции является профессиональная идентификация. Под психологической идентификацией в теории социального научения понимается процесс установления субъектом сходства между своим поведением и поведением объекта (личности или группы), принятого субъектом в качестве «образца». При таком рассмотрении идентификации имеется в виду, что поведение «образца» служит стимулом для выбора поведенческой реакции субъектом: субъект копирует внешние формы поведения «образца», осваивает нормы, идеалы, роли и нравственные качества «образца».

В проблеме идентификации, как подчеркивает Г.М.Андреева, важен даже не тот факт, к какой социальной (или профессиональной) группе принадлежит человек объективно, но с какой группой он отождествляет себя, либо стремится отождествлять.

Центральным звеном в профессиональной Я-концепции, по мнению С.Т.Джанерьян является именно смысловое отношение к профессии; нахождение глубинных смыслов своей деятельности принимает ведущую роль и в связи отдельных элементов, и в сочетании личностных и профессиональных компонентов профессиональной Я-концепции. Функционально-целевое ее назначение заключается в познании и осознании человеком самого себя, своего места в регуляции и интеграции собственного поведения и деятельности (для профессиональной Я-концепции, соответственно, в профессиональной деятельности). Отсюда вытекают и конкретные функции: регуляция деятельности, обеспечение взаимоотношений с профессиональным сообществом, развитие личности в профессиональной сфере и пр.

Развитие профессиональной Я-концепции есть не всегда осознанный

процесс, однако задачей самого человека, а также помогающих ему специалистов (включая психологов) является достижение максимальной степени осознанности и ясности профессиональной Я-концепции, а также по возможности – управляемости и контролируемости.

Воздействие социального окружения и текущей профессиональной ситуации проявляется в постоянной корректировке аспектов профессиональной Я-концепции.

Удовлетворенность работой зависит от того, в какой мере индивид находит адекватные возможности для реализации своих интересов, способностей, личностных качеств в профессиональных ситуациях, то есть от степени согласованности внешней социальной ситуации и профессиональной Я-концепции [34].

Рассмотрение процесса развития самосознания предполагает анализ внутренних и внешних факторов, оказывающих воздействие на специфику его формирования. В качестве внешних факторов выступают основные принципы жизнедеятельности человека в виде совокупности норм поведения, ценностей, символов, проявляющиеся в культуре. Внутренние факторы предполагают рассмотрение объектно-субъектного характера идентификации.

Большая роль в формировании самосознания принадлежит общественной мысли (авторитетной личности, семье, друзьям, всем окружающим). Общественное признание самооценки личностью своего “Я” поддерживает чувство собственного достоинства человека, дает ему моральное удовлетворение. Самосознание тесно связано с самовоспитанием, оказывает существенное влияние на формирование рефлексивно-мыслительной культуры личности.

Самосознание может также проявляться в виде осознания себя субъектом общности. В данном случае наблюдается эффект, схожий с процессом приобщения человека к религиозным организациям. Осознавая себя членом какой-то группы, человек в какой-то мере подавляет в себе страх перед обществом в целом. Члены данной группы представляются ему

близкими людьми и, таким образом, на них осуществляется перенос личностных надежд индивида. Он уже не осознает себя одиноким и беспомощным, а в массе людей, составляющих группу, он чувствует себя уверенно и ощущает "мнимую" поддержку. Такое проявление самосознания наблюдается у людей, покинувших территорию проживания своей этнической группы и находящихся среди представителей другого этноса.

К факторам, влияющим на Я-концепцию относят: Восприятие другими, социальные ценности, ожидания, идеалы; опыт социального поведения; внешние данные ощущения силы и здоровья; самоанализ, анализ личных достоинств и недостатков.

Системное образование, феномен проявления самосознания, «данность сознания самому себе», условие и результат самоанализа и самооценивания Осознание себя как субъекта деятельности, включающее в себя самоанализ, активное осмысление и оценку профессиональных качеств, мотивов и ценностных ориентаций, стиля и эффективности деятельности, взаимодействия с партнёрами и коллегами, а также компетентности, опыта и перспектив развития.

Структурное, многоаспектное образование, включающее в себя когнитивный-оценочный, эмоционально-волевой, мотивационно-смысловой и регулятивно-поведенческий компоненты Личностное самопознание, которое представляет собой функциональную систему, характеризующуюся наличием внутри- и межкомпонентных связей и отношений, взаимодействие которых определяет его структурное построение

По уровню формирования профессиональной идентичности можно выделить факторы микроуровня (личностные особенности, семья и ближайшее окружение, трудовой коллектив), факторы мезоуровня (образование, СМИ, профессиональное сообщество), факторы макроуровня (критерии социально-профессиональной стратификации и престиж профессии в обществе, экономическая ситуация и рынок труда, государственная идеология и др.).

По степени направленности воздействия бывают стихийные факторы (личная/семейная ситуация, мотивы выбора образования/профессии, социально-психологический климат в трудовом коллективе, изменение рыночной конъюнктуры и пр.) и факторы направленного конструирования (государственный заказ, СМИ и пр.).

Также можно выделить три группы оказывающих воздействие факторов, как это сделала, например, В.И. Воробьева [5] в своем исследовании факторов профессиональной социализации: индивидуально-личностные, образовательные, социально-профессиональные.

Применительно к исследованию профессиональной идентичности эти группы факторов будут иметь позитивный (формирующие факторы) и негативный аспекты (деформирующие факторы или барьеры на пути формирования профессиональной идентичности). Конкретно можно назвать множество факторов формирования и барьеров профессиональной идентичности.

Итак, к факторам формирования профессиональной идентичности относятся индивидуально-личностные (система ценностных ориентаций, мотивация личности; достижение поставленной цели; династичность выбранной профессии; профессия по призванию, высокая степень ответственности за профессиональную работу). Образовательные (институционализация системы профессионального образования, профессиональная подготовка дипломированных специалистов; высокое качество профессиональной подготовки; практико-ориентированная направленность обучения). Социально-профессиональные (сформированность профессионального сообщества и профессиональной культуры как культурного образца; востребованность специалистов данного профиля на рынке труда, выбор профессии, отвечающий потребностям современного рынка труда; соответствие профессиональной подготовки реальной практике; высокий престиж профессии в обществе, стабильные условия труда, достаточный уровень заработной платы будущего специалиста

и высокие социальные гарантии).

К барьерам на пути формирования профессиональной идентичности, или же деформирующим факторам, можно отнести следующие индивидуально-личностные (иерархия системы ценностных ориентаций, низкая мотивация личности; нивелирование ответственности за профессиональную работу; разочарование в профессии; эмоциональное выгорание). Образовательные (институционализация системы профессионального образования и массовая профессиональная подготовка дипломированных специалистов; обучение ради получения диплома о высшем образовании; низкое качество профессиональной подготовки; отсутствие практико-ориентированной направленности обучения). Социально-профессиональные (непрофильное трудоустройство; прекариатизация рынка труда; несформированность профессионального сообщества и профессиональной культуры; невостребованность специалистов данного профиля на рынке труда, выбор профессии, не отвечающий потребностям современного рынка труда; несоответствие профессиональной подготовки реальной практике; непрестижная (низкорейтинговая) профессия в обществе, нестабильные условия труда, низкий уровень заработной платы будущего специалиста и отсутствие социальных гарантий). При рассмотрении факторов, способствующих формированию профессиональной идентичности, стоит уделить особое внимание личностной характеристике, которая основывается на представлениях о внутренних и внешних возможностях личности как субъекта деятельности, его представлениях о социальном и общественном статусе.

Выделяют три уровня профессионального самопознания: высокий, средний и низкий. Высокий уровень характеризуется наиболее полным и адекватным пониманием сущностных особенностей личности и деятельности специалиста, адекватной профессиональной самооценкой, высоким уровнем гностических и перцептивно-рефлексивных умений, а также наличием

активного стремления к профессиональному самопознанию и самосовершенствованию.

Средний уровень характеризуется недостаточно полным и недостаточно адекватным пониманием сущностных особенностей личности и деятельности специалиста и себя как субъекта этой деятельности, недостаточно адекватной профессиональной самооценкой, средним уровнем развития гностических и перцептивно-рефлексивных умений, а также недостаточным стремлением к профессиональному самопознанию и самосовершенствованию.

Низкий уровень ПСП характеризуется неадекватным пониманием сущностных особенностей личности и деятельности специалиста, а также неадекватной профессиональной самооценкой, основанной на некритичном, необъективном отношении к себе, незрелости гностической и оценочной деятельности, несформированности внутренних критериев самооценки. Эти специалисты не только не имеют адекватных знаний о профессии и самом себе, но и не стремятся к их получению [5]

Структура профессионального самосознания педагога по В.Н. Козиеву включает следующие составляющие:

1) Осознание педагогом норм, правил, модели своей профессии (требований к педагогической деятельности и общению, к личности) как эталонов для осознания своих качеств. Здесь складываются основы профессионального мировоззрения. Если педагог не осведомлён о том, каким должен быть, как ему желательно строить свои отношения с окружающими, то ему трудно оценить и себя. На основе общей образованности складывается профессиональное кредо педагога, его личная концепция труда, из которого он исходит в следующем профессиональном поведении.

2) Осознание этих качеств у других людей, сравнение себя с неким профессионалом средней квалификации, как абстрактным, так и в образе своего коллеги по профессии.

3) Учёт оценки себя как профессионала со стороны других людей –

учеников, коллег, руководства, ожиданий со стороны других.

4) Самооценивание педагога своих отдельных сторон, в котором выделяют несколько оснований:

а) понимание и осознание самого себя, своей педагогической деятельности, общения и личности (*когнитивный аспект*);

б) эмоциональное отношение и оценивание особенностей самого себя (*эмоциональный аспект*).

в) способность к действиям на основе самосознания (*поведенческий аспект*), свидетельствующая о конструктивности и действенности профессиональной самооценки.

Таким образом, разные авторы выделяют ряд факторов, влияющих на формирование профессиональной Я-концепции. К факторам макро уровня относятся престиж профессии в обществе, пропаганда СМИ. К микро факторам отношение семьи к профессии. Так же выделяют этапы развития профессиональной Я-концепции, начало которой берёт еще в профессионально-учебной деятельности. На профессиональную Я-концепцию так же влияет внутренняя мотивация педагога, его карьерные ориентации, профессиональная идентификация. К функциям самосознания относят регуляция деятельности, обеспечение взаимоотношений с профессиональным сообществом, развитие личности в профессиональной сфере и пр. низкий уровень осознанности себя как педагога способствует ухудшению деятельности в целом. Психолог может стать проводником к развитию профессиональной Я-концепции.

### **1.3 Анализ методов и направлений формирования профессиональной Я-концепции педагогов**

Моделирование формирующей программы предполагает ориентацию, во первых, на общие принципы развития Я-концепции к которым относятся принцип деятельностного подхода, принцип личностно-ориентированного подхода; принцип ориентации образовательного процесса на укрепление социально-психологической атмосферы. Во-вторых – на принципы и приемы формирования качеств, составляющих семантическую структуру профессии.

Развитие профессионального самосознания учителя возможно через организацию и осуществление изменений в одном из его компонентов - поведенческом, когнитивном и аффективном (эмоционально-ценностном). Иначе говоря, если человеку удастся достичь и зафиксировать изменения в одном из этих компонентов, то можно предполагать как изменения в других компонентах, так и изменения самосознания в целом. Учителю важно сознавать те понятия, схемы, представления, рамки, исходные предположения, основания, в пространстве которых он находится. Для того чтобы перейти к чему-то другому, надо зафиксировать то, что есть. Изменение начинается с осознания имеющегося: что это, какое оно, как оно (в результате каких процессов) появилось.

К методам развития профессиональной Я-концепции можно отнести тренинговые методы (развитие деятельностного и когнитивного компонентов профессиональной Я-концепции) позволяют создать модель условий профессиональной деятельности и смоделировать различные ситуации, выполнить анализ мотивов выбранных действий, личностных характеристик, способствовавших получению результата.

Консультационные (коучинговые) методы (развитие когнитивного и аффективного компонентов профессиональной Я-концепции) позволяют снять психологическую напряженность и способствуют углублению

самосознания, пониманию причин и последствий собственных действий и мотивов.

Метод анализа конкретных ситуаций (развитие деятельностного и когнитивного компонентов профессиональной Я-концепции) обеспечивает осмысление реальных ситуаций профессиональной деятельности и развитие способов продуктивного профессионального мышления, формирует видение перспектив собственного профессионального роста.

В рамках поставленной задачи могут применяться такие техники как медитативные состояния, техника аффирмации, ролевой тренинг, трансформация привычных реакций и т. д.

Рассмотрим направления работы, необходимые для развития профессиональной я-концепции.

Так же необходима работа по формированию личностных смыслов в трудовой деятельности. Смыслов, которыми личность наделяет ситуации и предметы, так и смысла бытия, и ценностных смыслов. Личностные смыслы рождаются в процессе индивидуальной переработки значений, передаваемых знаками. Тогда ресурсами педагогической деятельности становятся все внутриличностные силы человека. Принципиально меняется установка с типа “Я учу, чтобы хорошо выполнить свою работу”, “Я учу потому, что это у меня получается лучше всего”, “Я учу, чтобы передать знания” - на установки типа “Я учу потому, что мне интересен этот предмет”, “Я учу для того, чтобы решить свою задачу”, “Уча других, я развиваюсь сам”, “Я учу, чтобы найти вариант решения проблемы”. В результате этого профессиональная деятельность становится личностно значимой, в ней человек может ставить и решать собственные задачи личностного предметного и надпредметного плана: организация деятельности учебной группы, точность трансляции предметного содержания, формы и способы самообучения, философские основания данного предмета, качества и способности, которые данный предмет формирует в наибольшей степени, задачи данного предмета и проблемы, в связи с которыми возник данный предмет, универсальные

средства данного предмета, которые применимы в других предметных областях и в повседневной жизни. Профессионалом в этом плане является тот, кто может организовать не только внешние условия для осуществления собственной деятельности, но и, что более важно, организовать внутренние условия - ядро этой деятельности.

Еще одним направлением работы является развитие профессиональной рефлексии. Система развития профессиональной рефлексии представлена Л.Н. Борисовой в виде следующей последовательности: развитие направленности на рефлексивную профессиональную деятельность (формирование потребностей, мотивов, ценностных ориентации), стремления к реализации нововведений и инноваций, готовности действовать в ситуациях с высокой степенью неопределенности; включенность в процесс решения нестандартных профессиональных задач; формирование способностей к переосмыслению своих личностных и профессиональных стереотипов, адекватной самооценки, самоанализа профессионального роста.

Исследователи отмечают, что развитие профессиональной рефлексии осуществляется на основе личностной рефлексии, поэтому условия создаваемые психологом должны быть направлены на формирование личностной рефлексии, через погружение в себя. И формирование собственно профессиональной педагогической рефлексии, через погружение в профессиональную деятельность и рефлексия внутри нее.

В психологических исследованиях рефлексия рассматривается ещё и как один из важных механизмов, которые обеспечивают адаптивность педагога к новым условиям профессиональной деятельности. Рефлексивной функции свойственно возникновение и реализация в любой человеческой деятельности, в случае когда возникает какое-либо затруднение. При этом она используется для того, чтобы реконструировать появившееся затруднение и обнаружить его причины. Иными словами рефлексия служит совершенствованию разнообразных видов деятельности, следовательно, возможно говорить о рефлексии как о механизме и факторе развития

психолого-педагогической деятельности. Рефлексия в профессиональной деятельности состоит в установлении связей между конкретными практическими действиями и содержанием смысловых образований или понятий. Последние задают и регулируют профессиональную деятельность. Существенное значение это отношение имеет в случаях, когда, столкнувшись в ходе деятельности с конкретными проблемами, человек вынужден рассматривать свое сознание и свои действия как объекты. При этом профессиональная деятельность сопровождается постоянным изменением условий, в которых она проходит. Очень часто эти изменения выступают в качестве препятствий или психологических барьеров на пути выполнения деятельности.

Рефлексивные психопрактики – это группа методов работы с психикой через осознание. Основной идеей является фокус либо на повышения самоосознания, либо повышение осознанности слабоосознаваемого или бессознательного.

Еще одним направлением развитие профессиональной Я-концепции является развитие профессиональной идентичности. Л.Б. Шнейдер выделяет следующие внутренние источники формирования профессиональной идентичности: положительное самовосприятие в качестве субъекта профессиональной деятельности; эмоционально позитивное понимание принадлежности к профессиональной среде; успешное усвоение прав и обязанностей, освоение норм и правил профессиональной деятельности; готовность к профессиональной ответственности; характер выраженности и самопринятия я-концепции; высокая мотивация к реализации себя в выбранной профессии.

Одним из основных направлений является личностная сфера, осознание личностных особенностей и оптимизация отношения к себе.

Другим осовопологающим направлением является сфера общения, осознание себя в системе личного и профессионального общения. Необходимо понимать специфику общения со всеми участниками

образовательного процесса: воспитанниками, родителями, педагогами и администрацией. Сфера общения занимает большую часть профессиональной деятельности педагога.

Следующее направление это деятельность, осознание себя в системе профессиональной деятельности. Важно осознание своей активности: «Я управляю собой». Понимание своей активной позиции и ответственности за свои поступки и результаты своей профессиональной деятельности. Создать понимание ответственности за свои успехи и неудачи как педагога и возможности коррекции этих результатов.

Осознание своего профессионального назначения в социокультурном плане - в мировоззренческо-поведенческой стратегии существования. Необходимо смещение фокуса восприятия на позитивное отношение к профессии педагога.

В результате работы над всеми вышеперечисленными направлениями может дать комплексное осознание себя, повышение уровня самосознания и развитие адекватной профессиональной я-концепции.

Так же необходимо рефлексия педагога по специфическим качествам, свойственным педагогу и их адекватности в их профессиональной деятельности. Суммируя личностные качества учителя с позитивной Я-концепцией, Р.Бернс выделяет следующие: 1) Стремление к максимальной гибкости. 2) Способность к эмпатии (сопереживанию), чувствительность к потребностям учащихся. 3) Умение придать личностную окраску преподаванию. 4) Установка на создание позитивных подкреплений для самовосприятия учащегося. 5) Владение стилем лёгкого, неформального, тёплого общения с учащимися; предпочтение устных контактов на уроке письменным. 6) Эмоциональная уравновешенность, уверенность в себе, жизнерадостность.

В состав профессионально-обусловленных свойств и характеристик педагога входят общая направленность его личности (социальная зрелость и гражданская ответственность, профессиональные идеалы, гуманизм,

высокоразвитые, прежде всего познавательные, интересы, самоотверженное отношение к избранной профессии), а также некоторые специфические качества:

- организаторские (организованность, деловитость, инициативность, требовательность, самокритичность);

- коммуникативные (справедливость, внимательность, приветливость, открытость, доброжелательность, скромность, чуткость, тактичность);

- перцептивно-гностические (наблюдательность, интеллектуальная активность, исследовательский стиль, гибкость, оригинальность и критичность мышления, способность к нестандартным решениям, чувство нового, интуиция, объективность и беспристрастность бережное и внимательное отношение к опыту старших коллег, потребность в постоянном обновлении и обогащении знаний);

- экспрессивные (высокий эмоционально-волевой тонус, оптимизм, эмоциональная восприимчивость и отзывчивость, самообладание, толерантность, выдержка, чувство юмора);

- профессиональная работоспособность;

- физическое и психическое здоровье.

Таким образом, развитие профессионального самосознания педагога возможно через организацию и осуществление изменений в одном из его компонентов - поведенческом, когнитивном и аффективном (эмоционально-ценностном). К методам развития профессиональной Я-концепции можно отнести метод тренингов, анализ конкретных ситуаций, метод коучинга. К направлениям развития профессиональной Я-концепции относятся сфера профессионального общения, повышения престижа профессии, создание личного смысла трудовой деятельности, развитие профессиональной рефлексии, формирование профессиональной идентичности, осознание собственной саморегуляцией.

## Выводы по 1 главе

Я-концепция – это обобщенное представление о самом себе, система установок относительно собственной личности.

Самосознание личности — это совокупность ее представлений о себе, выражающая в Я-концепции, и оценка личностью этих представлений — самооценка. С точки зрения психологического анализа самосознание представляет собой сложный психический процесс, сущность которого состоит в восприятии личностью многочисленных образов самой себя в различных ситуациях деятельности и поведения, во всех формах взаимодействия с другими людьми и в соединении этих образов в единое целостное образование — понятие Я, собственной индивидуальности.

Профессиональная идентичность формируется на представлении человека о своем месте работы в конкретной профессиональной группе, а также о положении и престиже профессиональной группы в обществе. Профессиональная идентичность дает возможность человеку ориентироваться в выборе профессии и позволяет максимально самореализоваться в выбранной профессии. Профессиональная идентичность включает в себя как личностные характеристики, которые позволяют ориентироваться в мире профессий и более полно реализовать свой потенциал в профессиональной деятельности, а также анализировать возможные последствия своего профессионального выбора.

разные авторы выделяют ряд факторов, влияющих на формирование профессиональной Я-концепции. К факторам макро уровня относятся престиж профессии в обществе, пропаганда СМИ. К микро факторам относятся отношение семьи к профессии. Так же выделяют этапы развития профессиональной Я-концепции, начало которой берёт еще в профессионально-учебной деятельности. На профессиональную Я-концепцию так же влияет внутренняя мотивация педагога, его карьерные ориентации, профессиональная идентификация. К функциям самосознания относят

регуляция деятельности, обеспечение взаимоотношений с профессиональным сообществом, развитие личности в профессиональной сфере и пр. низкий уровень осознанности себя как педагога способствует ухудшению деятельности в целом. Психолог может стать проводником к развитию профессиональной Я-концепции.

Развитие профессионального самосознания педагога возможно через организацию и осуществление изменений в одном из его компонентов - поведенческом, когнитивном и аффективном (эмоционально-ценностном). К методам развития профессиональной Я-концепции можно отнести метод тренингов, анализ конкретных ситуаций, метод коучинга. К направлениям развития профессиональной Я-концепции относятся сфера профессионального общения, повышения престижа профессии, создание личного смысла трудовой деятельности, развитие профессиональной рефлексии, формирование профессиональной идентичности, осознание собственной саморегуляцией.

## **Глава 2 Эмпирическое исследование формирования профессиональной я-концепции у педагогов**

### **2.1. Организация и методы исследования. Анализ результатов первичной диагностики**

Целью опытно-экспериментальной работы является разработка и апробация программы формирования профессиональной «Я-концепции» педагога дошкольного учреждения.

Для достижения цели необходимо поставить ряд задач:

1. Определение уровня развития профессиональной «Я-концепции» педагога дошкольного учреждения.
2. Разработать и апробировать программу по совершенствованию у педагогов дошкольного учреждения профессиональной я-концепции.
3. Провести анализ результатов апробации программы формирования профессиональной «Я-концепции» педагога дошкольного учреждения.

Соответственно поставленным задачам в структуре исследования были выделены три этапа. В рамках 1 этапа проводится констатирующий эксперимент для установления уровня развития профессиональной «Я-концепции» педагога дошкольного учреждения. На 2 этапе проводится формирующий эксперимент. На основе первичной диагностики определены две группы: контрольная и экспериментальная. В экспериментальной группе апробировалась программа по развитию профессиональной «Я-концепции» педагога дошкольного учреждения. В контрольной группе данная работа отсутствовала. На 3 этапе проводилась контрольная диагностика уровня развития профессиональной «Я-концепции» педагога дошкольного учреждения, как в контрольной, так и в экспериментальной группах с целью изучения эффективности разработанной программы.

Исследование проводилось на базе Муниципального автономного

дошкольного образовательного учреждение "Детский сад № 12 комбинированного вида" городского округа Первоуральск. В репрезентативную выборку вошли 40 педагогических работников. Из них 3 логопеда, 4 музыкальных работника, 33 воспитателя. Все педагоги в своей профессиональной деятельности находятся непосредственно в контакте с группой детей, либо проводят индивидуальные занятия. Все респонденты являются женщинами в возрасте от 24 до 66 лет. Уровень образования среднее специальное, высшее педагогическое.

Методом рандомизации были сформированы две группы: контрольная и экспериментальная. В экспериментальную группу вошли 20 человек. Для выявления уровня сформированности профессиональной я-концепции были использовались следующие методики.

*Методика № 1.* Опросник "Психологический портрет учителя" (Г.В.Резапкина)

Методика «Психологический портрет учителя» позволяет построить "портрет" учителя по следующим шкалам: приоритетные ценности, психоэмоциональное состояние, самооценка, стиль преподавания, уровень субъективного контроля.

Методика содержит 50 вопросов в каждом три варианта ответа. Интерпретация проходит по 5 шкалам, в которых содержится 3 уровня/направления.

1) Приоритетные ценности (отношения с детьми, отношения с коллегами, собственные переживания).

2) Психоэмоциональное состояние (неблагополучное, стабильное, благополучное).

3) Самооценка (позитивная, неустойчивая, негативная).

4) Стиль преподавание (демократический, либеральный, авторитарный).

5) Уровень субъективного контроля (высокий, не сформированный, низкий).

*Методика № 2.* Методика определения общей и социальной самооффективности (авторы М. Шеер, Дж Маддукс, адаптация А.В. Бояринцевой)

Тест на определение общей и социальной самооффективности – одна из методик исследования сферы самосознания. По результатам теста определяется уровень субъективной оценки испытуемым своего потенциала в сфере предметной деятельности и в сфере общения, которым он (испытуемый) может реально воспользоваться.

Методика представляет собой набор из 23 суждений. Первые 17 суждений относятся к деятельностной самооффективности, то есть характеризуют восприятие человеком собственной эффективности в выполнении тех или иных задач. Шесть последних суждений относятся к социальной самооффективности, то есть характеризуют восприятие человеком собственной эффективности во взаимоотношениях с другими людьми.

Респонденту предлагается выразить степень согласия с каждым из приведенных суждений, используя измерительную шкалу следующего типа: «Абсолютно не согласен» «Полностью согласен» (-5 до +5). В случае полного согласия с суждением выбирается «+5», в случае абсолютного несогласия цифра «-5». По результатам методики выявляется общий уровень самооффективности и 2 шкалы: уровень самооффективности в сфере предметной деятельности, в сфере межличностного общения. Выделяется 3 уровня выраженности: завышенный, средний, заниженный.

*Методика №3.* Методика диагностики рефлексивности (А.В. Карпов)

Методика предназначена для измерения степени развития такого свойства личности, как рефлексивность (или рефлексия). Методика содержит 27 утверждений для каждого респондент выбирает один вариант ответа от 1 до 7 (1 абсолютно неверно, 2 неверно, 3 скорее неверно, 4 не знаю, 5 скорее верно, 6 верно, 7 совершенно верно). В обработке данных часть баллов инверсируется, затем переводиться в баллы от 0 до 10. В соответствии с этим

автор выделяет 3 уровня развития рефлексивности: низкий, средний и высокий.

В результате проведенной первичной диагностики были получены следующие данные. По опроснику “Психологический портрет учителя ” (Г.В.Резапкина)

Шкалы		Реальное Я	Идеальное Я
<b>1) Приоритетные ценности</b>	отношения с детьми	55	65
	отношения с коллегами	30	15
	собственные переживания	15	30
<b>2) Психоэмоциональное состояние</b>	неблагополучное	0	0
	стабильное	20	10
	благополучное	80	90
<b>3) Самооценка</b>	позитивная	55	100
	неустойчивая	45	0
	негативная	0	0
<b>4) Стил ь преподавание</b>	демократический	15	80
	либеральный	15	0
	авторитарный	70	20
<b>5) Уровень субъективного контроля</b>	высокий	45	80
	не сформированный	15	0
	низкий	40	20

Результаты диагностики по методики №1 после формирующего эксперимента

По шкале «приобретение ценности» отношения с детьми преобладают в обоих выборах, что свидетельствует о гуманистической направленности педагогов. 55 % реальное Я и 65% идеальное Я. Отношение с коллегами 30% Реальное Я и 15% Идеальное Я. Часть педагогов подвержены групповой зависимости и более ориентированы на коллег. В реальности 15 педагогов ориентированы на собственные переживания, а в идеальном выборе 30%. Это говорит о «самодостаточности» педагог, концентрации на своих переживаниях и проблемах. В отношениях с коллегами и учениками преобладает сдержанность, отчужденность, которая может быть вызвана как личностными осо-

бенностями, так и неблагополучным психоэмоциональным состоянием. Возможно, круг интересов не исчерпывается школьными проблемами, есть и другие возможности самореализации.

По шкале «психоэмоциональное состояние» неблагополучный уровень в обоих вариантах отсутствует. Стабильный уровень выбран в реальной оценке у 20% респондентов, в идеальной оценке 10% человека. Благополучный уровень преобладает в обоих вариантах выборов, что свидетельствует об психоэмоциональном состоянии, которое определяет эффективность работы педагога, дает возможность не терять самообладания в экстремальных ситуациях и принимать верные решения. Присутствие стабильного уровня также говорит об адекватном поведении, но в экстремальных редких случаях педагог может не совсем адекватно, сдержанно среагировать, так же это может быть связано с индивидуальными особенностями.

По шкале самооценка преобладает позитивный уровень. 55% в реальной Я-концепции и 100% в идеальном представлении. Что говорит о позитивном самовосприятии, свойственном человеку, в полной мере реализующему свои возможности. Педагогам, обладающим позитивным самовосприятием, легко создавать на уроке атмосферу живого общения, вступая с учащимися в тесные контакты и оказывая им психологическую поддержку.

В реальной Я-концепции 45% педагогов оценили свой уровень самооценки как неустойчивый, характеризующийся как изменчивой в зависимости от ситуации. При удачном стечении обстоятельств человек с неустойчивой самооценкой испытывает эмоциональный и творческий подъем. В эти моменты учитель преображается: он раскован, уверен в себе, у него все получается. Снижение самооценки в «полосе неудач» негативно влияет на эффективность взаимодействия с окружающими, затрудняя решение профессиональных и жизненных проблем.

С негативной самооценкой респонденты отсутствуют.

По шкале «стиль преподавания» демократический стиль в реальной Я-

концепции присутствует у 15% респондентов, а в идеальном 80%. В рамках данного стиля педагог привлекает учеников к принятию решений, прислушивается к их мнению, поощряет самостоятельность суждений, учитывает не только успеваемость, но и личностные качества учеников. Основные методы воздействия: побуждение, совет, просьба. Удовлетворенность своей профессией, гибкость, высокая степень принятия себя и других, открытость и естественность в общении, доброжелательный настрой, способствующий эффективности обучения. Данные свидетельствуют, что педагоги хотели бы быть более демократичными.

По шкале «либеральный стиль» 15% в реальной Я-концепции, в идеальной отсутствует. Такой педагог уходит от принятия решений, передавая инициативу ученикам, коллегам, родителям. Организацию и контроль деятельности учащихся осуществляет без системы, проявляет нерешительность и колебания, испытывает чувство зависимости от учащихся. Для этих людей характерна низкая самооценка, чувство тревоги и неуверенности в себе, низкий жизненный тонус, неудовлетворенность своей работой.

По шкале «авторитарный стиль» выявлено 70% респондентов в реальной Я-концепции и 20% в идеальной. Такой педагог использует свои права, не считаясь с мнением детей и требованием ситуации. Главные методы воздействия – приказ, поучение. Для такого учителя характерна низкая удовлетворенность профессией, хотя он может иметь репутацию «сильного педагога». Но на его уроках дети чувствуют себя неудобно, теряют активность и самостоятельность, их самооценка падает. Возможны конфликтные ситуации. В виду специфики работы дошкольного образования педагоги вынуждены быть авторитарными, так как часто они сталкиваются с неумением детей что-либо делать и только педагог знает правильный вариант. Это полезно, когда детей учат держать ложку или заправлять постель, но необходимо соблюдать грань в творческих заданиях, где у детей могут быть разные варианты.

По шкале субъективного контроля преобладает высокий уровень, 45% реальной Я-концепции и 80% идеальной Я-концепции. Что свидетельствует о

готовности принимать на себя ответственность за все, что происходит в их жизни, объясняя это своим характером и поступками, а не внешними обстоятельствами (помощь или препятствия со стороны других людей и обстоятельств). Такие люди не склонны подчиняться давлению других людей, остро реагируют на посягательства на личную свободу, обладают высокой поисковой активностью и уверенностью в себе.

15% респондентов в реальной Я-концепции оценили у себя недостаточной сформированной ответственности за сложившиеся отношения и обстоятельства своей жизни.

По шкале сниженный уровень субъективного контроля выявлено 40% респондентов в реальной Я-концепции и 20% в идеальной. Люди с низким уровнем субъективного контроля склонны приписывать ответственность за события своей жизни, как счастливые, так и несчастные, другим людям, случаю, судьбе. Существует прямая зависимость между уровнем субъективного контроля учителя и степенью его удовлетворенности своей профессиональной деятельностью. Учителя, имеющие низкий уровень субъективного контроля, более других подвержены феномену «сгорания».

Уровень выраженности	Уровень эффективности в предметной деятельности		Уровень эффективности в межличностном общении	
	Реальная Я-концепция, %	Идеальная Я-концепция, %	Реальная Я-концепция, %	Идеальная Я-концепция, %
<b>Заниженная</b>	15	0	10	0
<b>Средняя</b>	55	25	30	15
<b>Завышенная</b>	30	75	60	85

Показатели методики № 2 до формирующего эксперимента

*Методика № 2.* Методика определения общей и социальной самооффективности (авторы М. Шеер, Дж Маддукс, адаптация А.В. Бояринцевой) по результатам первичной диагностики были получены следующие данные. По результатам уровня эффективности в предметной деятельности реальной Я-концепции выявлено 15 % респондента с

заниженным уровнем, 55% со средним и 30% с завышенным. По данному показателю в идеальном представлении педагогов 0 респондентов с заниженным уровнем, 25% со средним и 75% с завышенным.

По уровню эффективности в межличностном общении реальной Я-концепции выявлено 10% респондента с заниженным уровнем, 30% со средним и 60% с завышенным. По данному показателю в идеальном представлении педагогов 0 респондентов с заниженным уровнем, 15% со средним и 85% с завышенным.

В целом, можно сказать, что педагоги считают себя более эффективными в общении, чем в деятельности. Но в идеальном представлении педагога они бы хотели быть более эффективными в обоих направлениях.

<b>Уровень выраженности рефлексии</b>	<b>Реальная Я- концепция, %</b>	<b>Идеальная Я- концепция, %</b>
<b>Низкий</b>	20	0
<b>Средний</b>	60	45
<b>Высокий</b>	20	55

Показатели методики № 3 до формирующего эксперимента

*Результаты Методики №3. Диагностики рефлексивности (А.В. Карпов)* в результате проведенного исследования были получены следующие данные. По изучению реальной Я -концепции рефлексивность выявлена с низким уровнем у 4 респондентов, со средним у 12, с высоким у 4. В идеальной Я-концепции рефлексивность на низком уровне отсутствует, со средним уровнем 9, с высоким уровнем 11 респондентов. Педагоги считают, что в идеале они должны быть более рефлексивными по сравнению с реальной оценкой себя.

Для выявления достоверности различий в показателях у экспериментальной и контрольной группы использовали непараметрический критерий U-Манна-Уитни для двух независимым выборка. Для того, чтобы

доказать статистические различия уровень значимости должен быть менее пяти сотых ( $p < 0,05$ ), по всем параметрам уровень значимости превышает пять сотых ( $p > 0,05$ ). То есть различий между контрольной группой и экспериментальной не выявлено.

Таким образом, по результатам всех методик можно сделать выводы, что идеальная и реальная Я-концепции различаются. Педагоги бы хотели соответствовать социальным стереотипам восприятия данной профессии, которые не всегда являются адекватными и оправданными. Педагоги хотели быть более результативны в деятельности, иметь более высокий уровень рефлексии, более демократичный стиль поведения. Так же педагоги считают, что идеальному педагогу необходимо больше ориентироваться на интересы детей. На наш взгляд необходима формирующая работа по соотношению идеальной Я-концепции и реальной. Необходимо, чтобы педагоги сформировали более полную и объективную профессиональную Я-концепцию, чтобы их деятельность в целом улучшилась. Так же необходимо изучение идеальных представлений педагогов, чтобы они не противоречили друг другу, соответствовали реальной педагогической деятельности. И из адекватной идеальной Я-концепции необходимо выстроить план для дальнейшего совершенствования для педагогов.

## **2.2. Описание программы формирования профессиональной я-концепции педагога дошкольного образования**

Актуальность программы. Для педагогической деятельности проблема профессионального самосознания является особо значимой, так как результаты деятельности педагога выражаются прежде всего в результате учебно-воспитательной деятельности. Умение педагога анализировать и оценивать свою деятельность, ее результаты, свои профессионально значимые качества непосредственно связана с эффективностью педагогического воздействия.

Профессиональное самопознание способствует профессиональному росту. Специалист может более ясно понять свои сильные стороны, помогающие в профессии. И так же осознавать свои качества, препятствующие или ухудшающие трудовую деятельность и её качество. Если специалист знает и признаёт трудности в профессии, связанные со своими качествами личности, недостаточностью знаний и т. д., то он может это корректировать и повышать эффективность своей деятельности в целом.

Профессиональное самопознание снижает риск личностного выгорания. Так как специалист знает свои сильные стороны и слабые и может определить саму причину затруднения и пути решения, а не оставаться с этой проблемой наедине. При трудностях в профессии специалист объективно может понять из-за чего возникают трудности, и может ли он исправить эти затруднения по средствам получения новой информации, получение консультации других специалистов или развитием каких-либо качеств.

В основе программы лежит деятельностный подход. Данный подход помогает овладеть новыми навыками и сформировать новые модели поведения, в отличие от лекционных занятий. Педагоги не просто узнают о новых моделях поведения и возможностях усовершенствования результатов своей профессиональной деятельности, но и получают новый опыт непосредственной деятельности и могут применять его за рамками тренинга.

**Цель программы:** формирование адекватной реальной профессиональной Я-концепции педагогов

**Задачи программы:**

1. Совершенствование профессиональной рефлексии в деятельности педагога.
2. Адекватная оценка системы своих сильных и слабых профессиональных сторон.
3. Формирование активной позиции при решении задач в педагогической деятельности.

**Ожидаемый результат программы**

1. Могут анализировать себя в рамках профессиональной деятельности после тренинга.
2. Могут использовать свои сильные стороны при решении педагогических задач, компенсировать недостатки.
3. Могут активно менять модели поведения для улучшения качества педагогической деятельности в целом.

Тематическое планирование программы

<b>№ занятия</b>	<b>Тема занятия</b>	<b>Цель занятия</b>
1	Есть ли у меня затруднения в работе?	Актуализация темы профессиональной Я-концепции Актуализация запросов на работу, диагностика
2	Был, есть, буду педагогом	Развитие профессиональной рефлексии, анализ себя в прошлом и будущем в педагогической деятельности
3	Идеальный педагог. Кто это?	Формирование позитивного отношения к профессии педагог
4	Зачем я стал педагогом	Актуализация личных мотивов в про-

		фессии
5	Что я могу изменить как педагог	Формирование чувства ответственности как педагога и активной позиции
6	Как меня видят другие	Обогащение образа Я через восприятие других
7	Умею ли я побеждать	Развитие профессиональной рефлексии относительно педагогических достижений и успехов
8	Умею ли я проигрывать	Развитие профессиональной рефлексии относительно педагогических неудач
9	Умею ли я договариваться	Совершенствование навыков решения конфликтных ситуаций
10	Умею ли я слушать детей	Развитие рефлексии общения с детьми, стиля общения
11	Насколько эффективно я умею общаться с родителями	Развитие коммуникативных навыков с родителями
12	Умею ли я организовывать?	Рефлексия организаторских навыков
13	Чему я научился	Завершающая диагностика

Вводное занятие необходимо для актуализации тематики программы, составления правил группы и диагностики до формирующего эксперимента.

Важно смотреть на себя со стороны. Для этого педагоги анализировали своё педагогическое прошлое, настоящее и представляли себя в будущем в рамках своей профессии.

На занятиях формировалось позитивное отношение к профессии педагога. Важно обращать внимание на ценность профессии и позитивное отношение общества к педагогической деятельности. Это поддерживает

внутреннюю мотивацию педагога и придаёт больше смысла деятельности.

Для любой деятельности важно осознавать мотивы. Чтобы деятельность была эффективна нужна внутренняя мотивация. Со временем педагоги забывают свои первоначальные мотивы выбора этой деятельности, либо они меняются. Важно понимать для чего педагог работает, что им движет, чтобы он сам осознавал это.

На занятиях рассматривается идеальная Я-концепция педагога. Необходимо анализировать идеал, чтобы понять что из этого является навязанными стереотипами, не имеющими реальную значимость. Так же важно понимать, что действительно важно для улучшения педагогической деятельности и нужно превратить в цели. Разбор идеальной профессиональной Я-концепции позволяет осознать пути развития и в то же время адекватно посмотреть на свои реальные качества.

Важно актуализировать чувство ответственности в работе педагога, чтобы он осознавал результат своих действий, обучающей и воспитательной деятельности. И сформировать активную позицию в педагогической деятельности.

Для развития целостного представления о себе важно слышать обратную связь от других. Все педагоги знакомы друг с другом, работают вместе и знают о друг друге многое. На тренинге они могут передать свой образ других участников, хотя в жизни они этого не делают. Для каждого педагога приятно слышать позитивные оценки, которые повышают его самооценку. В то же время он может обратить внимание на свои недостатки, требующие корректировки.

Для рефлексии профессиональной деятельности необходимо понимание своих сильных и слабых качеств. Педагог должен понимать, какие качества личности ему помогают в деятельности и делать упор на них и использовать в затруднительных. Так же важно осознавать свои личные качества, препятствующие деятельности для дальнейшей корректировки. Так же педагог должен понимать, в каких областях практики ему

недостаточно знаний, умений, чтобы скорректировать себя. Необходимо вынести это на осознаваемый уровень, чтобы не только интуитивно действовать. Тогда при ситуации неуспеха педагог сможет выявить причины и в следующий раз избежать неудач или более адекватно к ним относиться. При неудачи важно осознавать причины, чтобы не развивать мотив избегания неудачи и соответственно избегания деятельности в целом. Часто после неудач люди с низкой самооценкой склонны к самообвинению и меланхолическим настроением.

Общение в педагогической деятельности занимает очень большое значение. Необходимо, чтобы педагог мог эффективно взаимодействовать и выстраивать диалог со всеми участниками образовательного процесса. Так как система образования будет эффективно функционировать только при сотрудничестве педагогов, родителей и администрации. Для педагога важно осознавать свой стиль взаимодействия с детьми. Как часто он слышит детей, прислушивается к их потребностям и интересам. Действует ли он в своем взаимодействии в воспитательных и обучающих интересах. Может ли он просить помощи в трудных педагогических ситуациях у других специалистов. Может ли он эффективно выстраивать общение с родителями для повышения эффективности своей работы.

Для педагога важны организаторские способности. Каждый день он выстраивает образовательную и воспитательную деятельность. Для этого необходимо выстроить подготовку к занятиям с детьми, родительским собраниям, педагогическим советам. Так же на самом мероприятии организовать деятельность. К организаторским способностям так же можно отнести планирование рабочей деятельности и отдыха. Для педагога очень важно уметь отдыхать и слушать себя, чтобы предупредить эмоциональное выгорание.

Все занятия включают в себя развитие рефлексии. Отрабатывается способность к объективному анализу своей деятельности и себя в целом.

На завершающем занятии педагоги делились своими результатами в

рамках тренинга, ставили цели на будущее.

Таким образом, разработанная программа воздействует на все аспекты Я-концепции: когнитивная, оценочная, поведенческая. Целью тренинга являлась работа над профессиональной Я-концепцией, но в целом Я-концепция участников тоже изменилась. Участники тренинга приобрели новые знания о себе, соответственно изменилась реальная Я-концепция. В ходе занятий происходило обсуждение модели идеального педагога и соответственно была пересмотрена идеальная Я-концепция. Педагоги более объективно смогли оценить свои сильные и слабые стороны в профессиональной деятельности и оценочная составляющая Я-концепции тоже видоизменилась. На протяжении занятий педагоги получали новую информацию о себе и обогащали своё самосознание и уже в ходе тренинга они смогли действовать с новыми знаниями о себе, соответственно поведенческий компонент тоже задействован.

В целом, педагогам было интересно участвовать в тренинге, они смогли сформировать запросы на вводном занятии и к завершающему занятию смогли ответить на них, проработать и прийти к выводам, построили цели развития за рамками тренинга. Некоторые темы были более актуальны для педагогов. Так тема общения с родителями воспитанников вызвала больший интерес, по сравнению с общением с коллегами, в данной теме у педагогов не возникало трудностей, поэтому в последствии данное занятие исключено и частично интегрировано в занятия с тематикой общения. У всех педагогов был разный темп рефлексии, были участники, которые были открыты для обсуждения волнующих их тем, были и те, кто только к последним занятиям стал более открыт к честному обсуждению. На наш взгляд все участники подчерпнули что-то новое для себя. Они получили новый опыт рефлексии своей педагогической деятельности, увидели как это можно делать по-другому, как это делают другие. Педагоги овладели новыми техниками, способствующими развитию профессиональной Я-концепции.

### 2.3. Анализ результатов исследования поле формирующей работы

На основе теоретического исследования была разработана программа системы занятий по формированию Я-концепции. На этапе констатирующего и контрольного эксперимента использовались одни и те же методики.

1. Опросник “Психологический портрет учителя / родителя” (Г.В.Резапкина).
2. Методика определения общей и социальной самооэффективности (авторы М. Шеер, Дж Маддукс, адаптация А.В. Бояринцевой).
3. Методика диагностики рефлексивности (А.В. Карпов).

Шкалы		Реальное Я		Идеальное Я	
		До формирующего эксперимента	После формирующего эксперимента	До формирующего эксперимента	После формирующего эксперимента
<b>1) Приоритетные ценности</b>	отношения с детьми	55	60	65	60
	отношения с коллегами	30	15	15	5
	собственные переживания	15	25	30	35
<b>2) Психологическое состояние</b>	неблагополучное	0	0	0	0
	стабильное	20	20	10	10
	благополучное	80	80	90	90
<b>3) Самооценка</b>	позитивная	55	80	100	90
	неустойчивая	45	20	0	10
	негативная	0	0	0	0
<b>4) Стиль преподавание</b>	демократический	15	35	80	50
	либеральный	15	10	0	0
	авторитарный	70	55	20	50
<b>5) Уровень субъек-</b>	высокий	45	80	80	95
	не сформированный	15	5	0	0

<b>ТИВНОГО КОНТРОЛЯ</b>	низкий	40	15	20	5
-----------------------------	--------	----	----	----	---

Результаты диагностики по методики №1 после формирующего эксперимента

По шкале «приобретение ценности» отношения с детьми преобладают в обоих выборах, что свидетельствует о гуманистической направленности педагогов. 60 % реальное Я и 60% идеальное Я. Отношение с коллегами 15% Реальное Я и 5% Идеальное Я. Педагоги хотели бы меньше ориентироваться на общение с коллегами. В реальности 25% педагогов ориентированы на собственные переживания, а в идеальном выборе 35%. Это говорит о «самодостаточности» педагог, концентрации на своих переживаниях и проблемах. Можно предположить, что такие данные могут быть вызваны мотивацией профилактики профессионального выгорания.

По шкале «психоэмоциональное состояние» неблагополучный уровень в обоих вариантах отсутствует. Стабильный уровень выбран в реальной оценке у 20% респондентов, в идеальной оценке 10% человека. Благополучный уровень преобладает в обоих вариантах выборов, что свидетельствует об психоэмоциональном состоянии, которое определяет эффективность работы педагога, дает возможность не терять самообладания в экстремальных ситуациях и принимать верные решения. Присутствие стабильного уровня также говорит об адекватном поведении, но в экстремальных редких случаях педагог может не совсем адекватно, сдержанно среагировать, так же это может быть связано с индивидуальными особенностями. Сдвиги по шкале психоэмоциональное состояние отсутствуют, что свидетельствует о закреплении результатов тренинга.

По шкале самооценка преобладает позитивный уровень. 80% в реальной Я-концепции и 90% в идеальном представлении. Что говорит о позитивном самовосприятии, свойственном человеку, в полной мере реализующему свои возможности. Педагогам, обладающим позитивным самовосприятием, легко создавать на уроке атмосферу живого общения, вступая с учащимися в тесные контакты и оказывая им психологическую поддержку. В реальной Я-концепции 20% педагогов оценили свой уровень самооценки как неустойчи-

вый, а в идеальной Яконцепции 10%. Данный тип характеризуется изменчивостью в зависимости от ситуации. При удачном стечении обстоятельств человек с неустойчивой самооценкой испытывает эмоциональный и творческий подъем. В эти моменты учитель преобразуется: он раскован, уверен в себе, у него все получается. Снижение самооценки в “полосе неудач” негативно влияет на эффективность взаимодействия с окружающими, затрудняя решение профессиональных и жизненных проблем. С негативной самооценкой респонденты отсутствуют. После проведенного тренинга педагоги стали более ценно воспринимать свои достоинства, помогающие им в реализации деятельности. В случае неудач они могут более объективно посмотреть на ситуацию и стараться ее скорректировать.

По шкале «стиль преподавания» демократический стиль в реальной Яконцепции присутствует у 35% респондентов, а в идеальном 50%. В рамках данного стиля педагог привлекает учеников к принятию решений, прислушивается к их мнению, поощряет самостоятельность суждений, учитывает не только успеваемость, но и личностные качества учеников. Основные методы воздействия: побуждение, совет, просьба. Удовлетворенность своей профессией, гибкость, высокая степень принятия себя и других, открытость и естественность в общении, доброжелательный настрой, способствующий эффективности обучения. Данные свидетельствуют, что педагоги хотели бы быть более демократичными.

По шкале «либеральный стиль» 10% в реальной Яконцепции, в идеальной отсутствует. Такой педагог уходит от принятия решений, передавая инициативу ученикам, коллегам, родителям. Организацию и контроль деятельности учащихся осуществляет без системы, проявляет нерешительность и колебания, испытывает чувство зависимости от учащихся. Для этих людей характерна низкая самооценка, чувство тревоги и неуверенности в себе, низкий жизненный тонус, неудовлетворенность своей работой.

По шкале «авторитарный стиль» выявлено 50% респондентов в реальной Яконцепции и 55% в идеальной. Такой педагог использует свои права,

не считаясь с мнением детей и требованием ситуации. Главные методы воздействия – приказ, поучение. Для такого учителя характерна низкая удовлетворенность профессией, хотя он может иметь репутацию «сильного педагога». Но на его уроках дети чувствуют себя неуютно, теряют активность и самостоятельность, их самооценка падает. Это полезно, когда детей учат держать ложку или заправлять постель, но необходимо соблюдать грань в творческих заданиях, где у детей могут быть разные варианты. В идеальном представлении педагоги разделились поровну на демократический и авторитарный стиль, но важно соблюдать баланс в данной системе образования, так как для определённого возраста это может быть необходимо.

По шкале субъективного контроля преобладает высокий уровень, 80% реальной Я-концепции и 95% идеальной Я-концепции. Что свидетельствует о готовности принимать на себя ответственность за все, что происходит в их жизни, объясняя это своим характером и поступками, а не внешними обстоятельствами (помощь или препятствия со стороны других людей и обстоятельств). Такие люди не склонны подчиняться давлению других людей, остро реагируют на посягательства на личную свободу, обладают высокой поисковой активностью и уверенностью в себе. 5% респондентов в реальной Я-концепции оценили у себя недостаточной сформированной ответственности за сложившиеся отношения и обстоятельства своей жизни. По шкале сниженный уровень субъективного контроля выявлено 15% респондентов в реальной Я-концепции и 5% в идеальной. Люди с низким уровнем субъективного контроля склонны приписывать ответственность за события своей жизни, как счастливые, так и несчастные, другим людям, случаю, судьбе. Существует прямая зависимость между уровнем субъективного контроля учителя и степенью его удовлетворенности своей профессиональной деятельностью. Учителя, имеющие низкий уровень субъективного контроля, более других подвержены феномену «сгорания».

Уровень выраженности	Уровень эффективности в предметной деятельности, %				Уровень эффективности в межличностном общении, %			
	До формирующего эксперимента		После формирующего эксперимента		До формирующего эксперимента		После формирующего эксперимента	
	Р Я-конц.	И Я-конц.	Р Я-конц.	И Я-конц.	Р Я-конц.	И Я-конц.	Р Я-конц.	И Я-конц.
<b>Заниженная</b>	15	0	5	0	10	0	0	0
<b>Средняя</b>	55	25	55	25	30	15	8	25
<b>Завышенная</b>	30	75	40	75	60	85	12	75

Показатели методики № 2 после формирующего эксперимента

По данным методики № 2 диагностики общей и социальной самооэффективности были получены следующие данные. По результатам уровня эффективности в предметной деятельности реальной Я-концепции выявлено 5% респондента с заниженным уровнем, 55% со средним и 40% с завышенным. По данному показателю в идеальном представлении педагогов 0 респондентов с заниженным уровнем, 25% со средним и 75% с завышенным.

По уровню эффективности в межличностном общении реальной Я-концепции выявлено 0 респондента с заниженным уровнем, 15% со средним и 85% с завышенным. По данному показателю в идеальном представлении педагогов 0 респондентов с заниженным уровнем, 25% со средним и 75% с завышенным.

По уровню эффективности предметной деятельности и межличностного общения в идеальной я –концепции до и после формирующего эксперимента в данных нет статистических сдвигов. По нашему мнению это связано с высоким уровнем мотивации на общую деятельность и результативность.

Уровень выраженно сти рефлексии	Реальная Я-концепция		Идеальная Я-концепция	
	До формирующе го эксперимента	После формирующ его эксперимент а	До формирующе го эксперимента	После формирующе го эксперимент а
<b>Низкий</b>	20	15	0	0
<b>Средний</b>	60	55	45	70
<b>Высокий</b>	20	30	55	30

Результаты диагностики по методике № 3 после формирующего эксперимента

*Результаты Методики №3. Диагностики рефлексивности* (А.В. Карпов) после формирующего эксперимента нами были полученные следующие данные. По изучению реальной Я -концепции рефлексивность выявлена с низким уровнем у 15% респондентов, со средним у 55%, с высоким у 30%. В идеальной Я-концепции рефлексивность на низком уровне отсутствует, со средним уровнем 70%, с высоким уровнем 30% респондентов. При сравнении двух этапов диагностики можно сказать, что уровень оценки реальной Я-концепции возрос, а уровень идеальной Я-концепции незначительно снизился. На наш взгляд это связано с тем, что в ходе тренинга развивалась рефлексивность и мотивация на повышение рефлексивности соответственно. Педагоги стали более адекватно смотреть на идеальное Я и адекватно ставить цели развития.

Таким образом, данные свидетельствуют о том, что в экспериментальной и контрольной группах есть различия. В экспериментальной группе проводилась формирующая работа, создавались условия, применялись техники для развития самосознания и произошёл сдвиг в положительную сторону в отличие от контрольной группы, в которой не проводилась формирующая работа.

Для того, чтобы подтвердить эффективность программы была проведена математическая обработка данных, которая позволяет подтвердить

или опровергнуть гипотезу исследования. Для сравнения показателей контрольной и экспериментальной групп, для выяснения эффективности предложенных условий была проведена контрольная диагностика показателей данных групп. Для сравнения двух независимых выборок использовался непараметрический критерий U-Манна-Уитни. Обработка данных проводилась в программе SPSS Statistics 17.0.

В результате математической обработки данных по критерию были выявлены статистически достоверные связи (См. приложение.) Математическая обработка данных выявила: по всем показателям есть статистически достоверные различия, то есть контрольная и экспериментальная группы статистически друг от друга отличаются. Для того, чтобы доказать статистические различия уровень значимости должен быть менее пяти сотых ( $p < 0,05$ ). Такие различия могли появиться только в случае внешнего целенаправленного воздействия. В данном случае таковым воздействием была разработанная нами программа

Так же, для достоверности полученных результатов и подтверждения гипотезы исследования проводилась математическая обработка результатов констатирующей и контрольной диагностики экспериментальной группы. Для этого использовался непараметрический критерий Т-Вилкоксона для двух зависимых выборок. (См. приложение )

Математическая обработка данных выявила следующее: по всем показателям есть статистически достоверные различия, то есть показатели, измеренные до проведения формирующей работы в экспериментальной группе и после, указывают на то, что в группе произошли значимые сдвиги по критериям. Для того чтобы доказать статистические различия уровень значимости должен быть менее пяти сотых ( $p < 0,05$ ). Данные уровни значимости указывают на высокую связь между двумя измерениями в группе, на статистически достоверные различия. Таким образом, обработав результаты диагностики по данному критерию можно говорить об эффективности программы.

Таким образом, в результате математической обработки данных,

которые проводились с целью проверки эффективности программы, можно сделать вывод о том, что данная программа является эффективной.

### **Выводы по второй главе**

Целью опытно-экспериментальной работы является разработка и апробация программы формирования профессиональной «Я-концепции» педагога дошкольного учреждения.

Для достижения цели были поставлены задачи:

1. Определение уровня развития профессиональной «Я-концепции» педагога дошкольного учреждения.
2. Разработать и апробировать программу по совершенствованию у педагогов дошкольного учреждения профессиональной я-концепции.
3. Провести анализ результатов апробации программы формирования профессиональной «Я-концепции» педагога дошкольного учреждения.

На этапе констатирующего эксперимента была проведена диагностика по выбранным методикам. ( 1.Опросник “Психологический портрет учителя / родителя” (Г.В.Резапкина). 2.Методика определения общей и социальной самооффективности (авторы М. Шеер, Дж Маддукс, адаптация А.В. Бояринцевой). 3.Методика диагностики рефлексивности (А.В. Карпов).)

Различий между контрольной группой и экспериментальной не выявлено.для этого использовался непараметрический критерий U-Манна-Уитни для двух независимым выборка.

На этапе формирующего эксперимента в экспериментальной группе проводился тренинг по формированию профессиональной Я-концепции. В контрольной группе воздействие отсутствовало.

На этапе контрольного эксперимента после диагностики результаты проявлялись методом математической обработки. Математическая обработка данных выявила: по всем показателям есть статистически достоверные различия, то есть контрольная и экспериментальная группы статистически

друг от друга отличаются (U-Манна-Уитни). по всем показателям есть статистически достоверные различия, то есть показатели, замеренные до проведения формирующей работы в экспериментальной группе и после, указывают на то, что в группе произошли значимые сдвиги по критериям (Т-Вилкоксона).

Таким образом, программа по формированию профессиональной Я-концепции признана эффективной и гипотеза подтвердилась.

## Заключение

Целью исследования являлась разработать и апробировать программу формирования профессиональной Я-концепции у педагогов дошкольного учреждения.

В ходе теоретического исследования были рассмотрены такие понятия как «Я-концепция», «профессиональная Я-концепция». Я-концепция понимается как результат осознания себя человеком, это динамическая система представлений о себе, которая может меняться в деятельности. Выделяют области Я: физическую, социально-ролевую, психологическую. Под профессиональной Я-концепцией понимается система сопряженных с оценкой представлений человека о себе как субъекте профессиональной деятельности и как личности, предназначенная для реализации тех или иных по содержанию смысловых отношений человека к профессии и через это для обеспечения его собственного функционирования и саморазвития или самореализации в профессии. В структуре Я-концепции выделяют три составляющих: когнитивную оценочную и поведенческую.

разные авторы выделяют ряд факторов, влияющих на формирование профессиональной Я-концепции. К факторам макро уровня относятся престиж профессии в обществе, пропаганда СМИ. К микро факторам относятся отношение семьи к профессии. Так же выделяют этапы развития профессиональной Я-концепции, начало которой берёт ещё в профессионально-учебной деятельности. На профессиональную Я-концепцию так же влияет внутренняя мотивация педагога, его карьерные ориентации, профессиональная идентификация. К функциям самосознания относят регуляция деятельности, обеспечение взаимоотношений с профессиональным сообществом, развитие личности в профессиональной сфере и пр. низкий уровень осознанности себя как педагога способствует ухудшению деятельности в целом. Психолог может стать проводником к развитию

профессиональной Я-концепции.

Таким образом, развитие профессионального самосознания педагога возможно через организацию и осуществление изменений в одном из его компонентов - поведенческом, когнитивном и аффективном (эмоционально-ценностном). К методам развития профессиональной Я-концепции можно отнести метод тренингов, анализ конкретных ситуаций, метод коучинга. К направлениям развития профессиональной Я-концепции относятся сфера профессионального общения, повышения престижа профессии, создание личного смысла трудовой деятельности, развитие профессиональной рефлексии, формирование профессиональной идентичности, осознание собственной саморегуляцией.

На этапе констатирующего эксперимента была проведена диагностика по выбранным методикам. ( 1.Опросник “Психологический портрет учителя / родителя” (Г.В.Резапкина). 2.Методика определения общей и социальной самооффективности (авторы М. Шеер, Дж Маддукс, адаптация А.В. Бояринцевой). 3.Методика диагностики рефлексивности (А.В. Карпов).)

Различий между контрольной группой и экспериментальной не выявлено. для этого использовался непараметрический критерий U-Манна-Уитни для двух независимым выборка.

На этапе формирующего эксперимента в экспериментальной группе проводился тренинг по формированию профессиональной Я-концепции. В контрольной группе воздействие отсутствовало.

На этапе контрольного эксперимента после диагностики результаты проявлялись методом математической обработки. Математическая обработка данных выявила: по всем показателям есть статистически достоверные различия, то есть контрольная и экспериментальная группы статистически друг от друга отличаются (U-Манна-Уитни). по всем показателям есть статистически достоверные различия, то есть показатели, замеренные до проведения формирующей работы в экспериментальной группе и после, указывают на то, что в группе произошли значимые сдвиги по критериям (Т-

Вилкоксона).

Таким образом, программа по формированию профессиональной Я-концепции признана эффективной и гипотеза подтвердилась.

## Библиографический список

1. Блохина Т. С. Соотношение понятий " Я-концепция" и " Образ Я" //Акмеология. – 2017. – №. 3 (63).
2. Боброва И. А., Чурсинова О. В. Профессиональное саморазвитие педагога как условие его непрерывного образования //Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2018. – №. 10-1.
3. Борисова Л. Н. Роль и механизм рефлексии в психолого-педагогической деятельности //Психолог. – 2015. – №. 2. – С. 118-145.
4. Богомаз С. Л., Тимофеев Е. С. Терминологическое поле понимания сущности «образа Я» в различных психологических традициях. – 2017.
5. Бодров В. Психология профессиональной пригодности. – Litres, 2019.
6. Будим И. Ф., Япарова О. Г. Особенности Я-концепции педагогов дошкольного образовательного учреждения с разным стажем работы //Pedagogy & Psychology. Theory and practice. – 2017. – №. 2. – С. 89-91.
7. Водопьянова Н. Е. Современные концепции ресурсов субъекта профессиональной деятельности //Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 16. Психология. Педагогика. – 2015. – №. 1.
8. Гасанова П. Г., Мугадова С. Т. Я-концепция как фактор профессиональной успешности личности //Известия Дагестанского государственного педагогического университета. Психолого-педагогические науки. – 2015. – №. 4 (33).
9. Голубева О. В., Лебедева Т. Е. развитие адекватной профессиональной самооценки у сотрудников организации //Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2018. – Т. 1. – №. 7 (33).
10. Голубева О. Ю. Соотношение духовного и профессионального развития личности //Мир науки. – 2016. – Т. 4. – №. 2. – С. 55-55.

11. Гордиенко Н. В. и др. Самоэффективность личности как ресурс повышения результативности педагогической деятельности //Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. – 2018. – №. 2 (218).
12. Деркач А. А., Зазыкин В. Г., Маркова А. К. Психология развития профессионала //М.: РАГС. – 2000. –
13. Долгова В. И., Аркаева Н. И., Ибрагимова Э. Ф. Особенности становления профессиональной Я-концепции будущих педагогов //Современные наукоемкие технологии. – 2016. – №. 10-2. – С. 318-321.
14. Ежов И. В. Методика исследования духовно-нравственного самосознания личности в педагогической сфере //Мир психологии. – 2008. – №. 2. – С. 156-167.
15. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития. М.: Академия, 2007. 239 с.
16. Иващук О. Ф., "Я" как понятийная форма [Текст] : [монография] /— Ростов н/Д : Изд-во ун-та, 2005. — 240 с. — ISBN 5-250-01898-X : 362.00.
17. Кенжина Ю. А., Формирование педагогической Я-концепции будущего учителя в образовательном процессе вуза [Текст] : автореф. дис. . канд. пед. наук / Кенжина Юлия Анваровна. — Оренбург, 2006. — 23 с.
18. Козлова О. Н., Взаимосвязь личностной и социальной идентичности в структуре Я-концепции будущих специалистов [Текст] : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук : 19.00.01 / Козлова Оксана Николаевна ; Рос. ун-т дружбы народов. — Москва, 2012. — 26 с.
19. Корытова Г. С. Профессиональное становление личности педагога: проблемное поле и концептуальные модели // Вестник ТГПУ (TSPU Bulletin). 2015. 1 (153)
20. Купершлаг И. Г. Рефлексивное эссе как средство развития профессиональной я-концепции будущего педагога //Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2016. – №. 5 (170).

21. Миронова Т. Л. Особенности я-образа студентов-психологов со средним уровнем перфекционизма //Вестник Бурятского государственного университета. Образование. Личность. Общество. – 2015. – №. 5.
22. Мотков О. И. " Я" как природный механизм личности. – 2017.
23. Мугадова С. Т., Аминов У. К., Цахаева А. А. Ценностно-ориентированное экологическое самосознание педагога как предмет научного исследования //Успехи современной науки. – 2016. – Т. 2. – №. 6. – С. 49-52.
24. Никитина Е. А., Кузнецова А. А. формирование позитивной Я-концепции в условиях образовательного пространства ВУЗА //Юго-Западного государственного университета Серия лингвистика и педагогика – 2015. – С. 131.
25. Николаева И. В. Самооценка, «Я-концепция» и механизмы психологической защиты в структуре личности //Электронный научный журнал. – 2018. – С. 27.
26. Нор-Аревян О. А., Шаповалова А. М. Факторы формирования профессиональной идентичности //Гуманитарий Юга России. – 2016. – Т. 21. – №. 5.
27. Панфилова Г. Б. Изучение и коррекция Я-концепции студентов с использованием метафорических ассоциативных карт. – 2017.
28. Пешкова Ю. А. , Структура и особенности Я-концепции учителей начальных классов с разным уровнем саморазвития [Текст] : автореф. дис. . канд. психол. наук / Пешкова Наталья Александровна. — М., 2010. — 22 с.
29. Пичка Е. Б., Развитие рефлексивных умений как условие формирования профессиональной Я-концепции студентов педагогического колледжа [Текст] : дис. . канд. психол. наук / Пичка Елена Борисовна ; Урал. гос. пед. ун-т. — Екатеринбург, 2009. — 219 с. — Прил. 1 CD-ROM.
30. Поваренков Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека. М.: Изд-во РАО, 2002. 160 с.
31. Подколзина С. В., Психологические условия формирования профессиональной Я-концепции будущего преподавателя-лингвиста [Текст] : ав-

тореф. дис. . на соиск. учен. степ. канд. психол. наук : 19.00.07 / Подколзина Светлана Игоревна ; Нижегород. гос. лингвист. ун-т ; науч. рук. Е. П. Творогова. — Н. Новгород, 2012. — 25 с.

32. Попова О. Б. изучение Я-концепции акцентуированной личности //Акмеология. – 2017. – №. 3 (63).

33. Просёлов Ю. В., Селезнёва Е. Ю. личностная и профессиональная «я-концепция педагога»

34. Рикель, А.М., Профессиональная Я-концепция и профессиональная идентичность в структуре самосознания личности. Часть 1 / А.М. Рикель // Психологические исследования: электрон. науч. журн. [Электронный ресурс]. – Москва: ООО «Издательство Солитон», 2011. - № 2 (16). – Шифр Информрегистра: 0421100116\0017. – Режим доступа: <http://psystudy.ru/index.php/num/2011n2-16/457-rikel16.html> (1,2 п.л.).

35. Рикель А.М., Профессиональная Я-концепция и профессиональная идентичность в структуре самосознания личности. Часть 2 / А.М. Рикель // Психологические исследования: электрон. науч. журн. [Электронный ресурс]. – Москва: ООО «Издательство Солитон», 2011. - № 3 (17). – Шифр Информрегистра: 0421100116\0034. – Режим доступа: <http://psystudy.ru/index.php/num/2011n3-17/486-rikel17.html> (1,4 п.л.).

36. Савельева О. В. Проблема профессиональной идентичности личности педагога // личность как объект психологического и педагогического воздействия. – 2016. – С. 90-93.

37. Селиванова Е. А., Курышова Л. А. Диагностика и профилактика нарушений профессионального здоровья педагога //Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2017. – №. 1 (30).

38. Семёнова Е. А. Психологический анализ эксперимента по формированию профессионального самосознания студентов // Психопедагогика в правоохранительных органах, 2008, № 4(35)

39. Семёнова Е. А. тренинг как средство развития профессиональной «я-концепции» Психопедагогика в правоохранительных органах, 2009, № 1(36)
40. Семышев М. В. и др. Формирование социально-профессиональной идентичности студента в условиях современного профессионального образования //Международный научный журнал. – 2016. – №. 1. – С. 90-97.
41. Скударева Г. Н. Педагогические условия профессионального становления молодого учителя в муниципальном образовательном пространстве: автореф. дис. ... канд. пед. наук. М., 2008. 22 с.
42. Смышляева Л. Г., Купершлаг И. Г., Кравченко О. И. Развитие профессиональной Я-концепции педагога дошкольного образования в условиях профессиональной переподготовки //Научно-педагогическое обозрение. Pedagogical Review. – 2016. – №. 1 (11).
43. Усольцева В. В., Динамика профессиональной Я-концепции студентов-психологов в процессе прохождения педагогической практики [Текст] : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук : 19.00.07 / Усольцева Виктория Владимировна ; Урал. гос. пед. ун-т ; Омск. гос. пед. ун-т ; науч. рук. С. А. Минюрова. — Екатеринбург, 2013. — 249 с. + 1 CD-R. — Библиогр.: с. 166-185.
44. Фельдман И. Л. Я-концепция субъекта самопознания: теория и эмпирический анализ //Акмеология. – 2017. – №. 3 (63).
45. Фельдман И. Л. Особенности Я-концепции педагогов-психологов //Акмеология. – 2016. – №. 4 (60).
46. Фроловская М. Н. Основания профессионального образа мира педагога //Вестник психологии и педагогики Алтайского государственного университета. – 2016. – №. 2.
47. Хедер У., "Говорящий" рисунок, или Как познать свое глубинное "Я" [Текст] : простое пошаговое рук. по исцелению души и тела / Хедер

Уильямс; пер. с англ. — М. : АСТ: Астрель, 2007. — 205 с. — ISBN 5-17-036842-9 : 221.00.

48. Шабанова А. А., Чернов А. Ю. Я-концепция личности как фактор социально-психологической адаптации женщин, работающих в сфере образования // Психология в современном мире: сборник статей Международной научно-практической конференции. РГУ им. АН Косыгина, 28 апреля 2017 г./под ред. ОВ Кашеева. – 2017. – С. 163.

49. Шаров А. С. Рефлексивная концепция «я» и сопряжение миров // Вестник Омского государственного педагогического университета. Гуманитарные исследования. – 2017. – №. 4 (17).

50. Шувалова Е. В., Влияние внутригруппового взаимодействия на развитие профессиональной составляющей Я-концепции студентов-психологов [Текст] : автореф. дис. . канд. психол. наук / Шувалова Екатерина Владимировна ; Тамбов. гос. ун-т. — Тамбов, 2010. — 26 с.

## Приложение

### Результаты математической обработки данных первичной диагностики

Результаты проверки на критерий Манна-Уитни контрольной и экспериментальных групп

Шкалы	Уровень значимости, P
Приоритетные ценности	0,056
Психоэмоциональное состояние	0,064
Самооценка	0,058
Стиль преподавание	0,061
Уровень субъективного контроля	0,060
Уровень эффективности в предметной деятельности	0,059
Уровень эффективности в межличностном общении	0,065
Рефлексия	0,068

Результаты проверки на критерий Манна-Уитни контрольной и экспериментальной групп после формирующего эксперимента

Шкалы	Уровень значимости, P
Приоритетные ценности	0,020
Психоэмоциональное состояние	0,021
Самооценка	0,015
Стиль преподавание	0,020
Уровень субъективного контроля	0,013
Уровень эффективности в предметной деятельности	0,016
Уровень эффективности в межличностном общении	0,010

Рефлексия	0,014
-----------	-------

Результаты обработки диагностических данных по критерию Вилкоксона в экспериментальной группе после формирующей работы

<b>Шкалы</b>	<b>Уровень значимости, P</b>
Приоритетные ценности	0,011
Психоэмоциональное состояние	0,010
Самооценка	0,009
Стиль преподавание	0,010
Уровень субъективного контроля	0,005
Уровень эффективности в предметной деятельности	0,006
Уровень эффективности в межличностном общении	0,007
Рефлексия	0,006

## Приложение № 2

### Конспекты занятий

*Занятие 1 тема: Есть ли у меня затруднения в работе?*

**Цель:** Актуализация темы профессиональной Я-концепции  
Актуализация запросов на работу, диагностика

**Ожидаемый результат:**

Могут сформировать запрос на работу по теме профессиональной я-концепции

Участники комфортно чувствуют себя в группе.

#### Ход занятия

**Психолог задает вопросы, чтобы выяснить что известно участникам по теме занятий. Кратко объясняет тему и говорит о плане занятий.**

**Упражнение 1. Коллаж «Мой герб» (рефлексия).**

*Цель:* осознание личностного и профессионального ресурса, получение обратной связи участниками тренинга, обмен впечатлениями.

*Время:* 15 минут.

*Реквизит:* различные формы гербов (Приложение 1), ручки, фломастеры, цветные карандаши.

*Ход проведения:* Участники выбирают для себя лист с понравившейся основой герба. Он разделен на 5 частей. Далее задача участников: в 1-ой части надо изобразить то, что педагог умеет делать лучше всего. Во 2-ой – место, где педагог чувствуете себя хорошо: уютно и безопасно. В 3-й части – самое большое свое профессиональное и личное достижение. В 4-ой части – имена трех человек, которым педагог может доверять. Все это можно изобразить с помощью слов, картинок, символов, рисунков. А в 5-ой написать 3 слова, которые бы педагог хотел услышать о себе. А на обратной стороне герба необходимо написать девиз, который мог бы служить педагогу спутником в жизни и в работе.

*Обсуждение:* участники по желанию рассказывают о том, что у них получилось.

## **Упражнение 2. «Доброе животное».**

*Цель:* развитие групповой сплоченности, снятие мышечного напряжения, поднятие настроения.

*Время:* 3 минуты.

*Ход проведения:* Участники встают плечом к плечу. **Ведущий:** Нас с вами ... человек. Представьте себя одним целым, одним большим и добрым животным. Возьмитесь за руки. Животное дышит: шаг назад – вдох, шаг вперед – выдох. У животного бьется сердце: два шага назад – притопывая, два шага вперед. И снова... дышит, бьется сердце (3- 4 раза)... А сейчас животное потягивается: все подняли руки вверх, потянулись... Животное зевнуло: все отклоняются назад и возвращаются в исходное положение. Животное ложится спать, заваливаясь на один бок, потом на второй: присаживаются одна группа участников, потом вторая...кладет голову: присаживается третья группа участников...

## ***Занятие 2 тема: Был, есть, буду педагогом***

**Цель:** Развитие профессиональной рефлексии, анализ себя в прошлом и будущем в педагогической деятельности

### **Ожидаемый результат:**

Могут анализировать себя в профессии в прошлом, настоящем

Могут составить цели на будущее в профессии

### **Ход занятия**

#### **Упражнение 1.** Какое у меня настроение

Все участники по кругу сравнивают своё настроение с определёнными категориями предметов (как машина, как погода, как животное, как природное явление, как фильм...)

**Упражнение 2.** Участникам необходимо составить свой педагогический портрет в прошлом, настоящем и будущем. Необходимо нарисовать рисунок и записать по 5 прилагательных к каждому рисунку. Необходимо про-

следить изменения, трудности, успехи на профессиональном пути. Далее участникам необходимо сформулировать цели на будущее.

### **Упражнение 3 «Вверх по радуге».**

*Цель:* стабилизация эмоционального состояния.

*Время:* 3 минуты.

*Ход проведения:* Все встают, закрывают глаза, делают глубокий вдох и представляют, что вместе с этим вздохом они взбираются вверх по радуге, а, выдыхая, – съезжают с нее, как с горки. Упражнение повторяют трижды, затем желающие делятся впечатлениями. Можно повторить упражнение с открытыми глазами еще 3-4 раза.

### **Упражнение 4. Какое у меня настроение**

Все участники по кругу сравнивают своё настроение с определёнными категориями предметов (как машина, как погода, как животное, как природное явление, как фильм...)

### ***Занятие 3 тема: Идеальный педагог. Кто это?***

**Цель:** Формирование позитивного отношения к профессии педагог

**Ход занятия**

#### **Упражнение 1. Какое у меня настроение**

Все участники по кругу сравнивают своё настроение с определёнными категориями предметов (как машина, как погода, как животное, как природное явление, как фильм...)

**Упражнение 2.** Участники делятся на подгруппы случайным методом и просматривают на различных источниках как относятся к педагогам, о чём рассказывают в статьях о педагогах. Интервью с педагогами. Главное показать, что к педагогам относятся по-разному, но в большинстве случаев медиа обращают на позитивные стороны.

Обсуждение полученной информации, свои выводы.

**Упражнение 3.** Участники по очереди делятся своим образом идеального педагога, как их близкие, знакомые представляют себе педагогов. Далее

необходимо обсудить этот идеальный образ и применить его на жизнь. Чтобы педагоги понимали, что есть несуществующий идеал и реальность. После участники могут подкорректировать свои цели, сделанные на прошлом занятии.

#### **Упражнение 4. «Вверх по радуге».**

*Цель:* стабилизация эмоционального состояния.

*Ход проведения:* Все встают, закрывают глаза, делают глубокий вдох и представляют, что вместе с этим вздохом они взбираются вверх по радуге, а, выдыхая, – съезжают с нее, как с горки. Упражнение повторяют трижды, затем желающие делятся впечатлениями. Можно повторить упражнение с открытыми глазами еще 3-4 раза.

#### **Упражнение 5. Какое у меня настроение**

Все участники по кругу сравнивают своё настроение с определёнными категориями предметов (как машина, как погода, как животное, как природное явление, как фильм...)

#### *Занятие 4 тема: Зачем я стал педагогом*

**Цель:** Актуализация личных мотивов в профессии

#### **Ожидаемый результат:**

Могут назвать мотивы своей профессиональной деятельности

Знают альтернативные мотивы в своей профессии

#### **Ход занятия**

#### **Упражнение 1. Какое у меня настроение**

Все участники по кругу сравнивают своё настроение с определёнными категориями предметов (как машина, как погода, как животное, как природное явление, как фильм...)

**Упражнение 2. Проводиться небольшой опросник на мотивы деятельности. Объясняется значение мотивов.**

**Упражнение 3.** Работа в подгруппах. Одна группа анализирует интервью победителей педагогических конкурсов. Другая группа анализирует высказывание исторических деятелей педагогов. Третья группа представляет, какие мотивы у самых не эффективных педагогов. Четвертая группа берёт мотивы из методики и предполагают, каких результатов могут добиться педагоги с разными мотивами.

После идет обсуждение.

**Упражнение 4 .** Какое у меня настроение

Все участники по кругу сравнивают своё настроение с определёнными категориями предметов (как машина, как погода, как животное, как природное явление, как фильм...)

***Занятие 6 тема:** Как меня видят другие*

**Цель:** Обогащение образа Я через восприятие других

**Ожидаемый результат:**

Могут видеть себя глазами других

Могут адекватно воспринимать свои положительные стороны

#### **Ход занятия**

**Упражнение 1.** Какое у меня настроение

Все участники по кругу сравнивают своё настроение с определёнными категориями предметов (как машина, как погода, как животное, как природное явление, как фильм...)

**Упражнение 2.** Участники заполняют 3 колонны. Прилагательные про себя, затем как меня видят близкие родные, каким меня видит данная группа. Далее необходимо составить список про другого человека случайным образом. После анализируются результаты и выделяются общие слова во всех колоннах.

**Упражнение 3.** Один участник выходит из комнаты и загадывается другой участник. Ведущих заходит обратно и может спрашивать с каким фруктом, мебелью, цветом ассоциируется загаданный человек. Человек которого загадывали становится ведущим и так Далее.

**Упражнение 4.** Участники по кругу называют 3 прилагательных, характеризующие человека слева.

**Упражнение 5 .** Какое у меня настроение

Все участники по кругу сравнивают своё настроение с определёнными категориями предметов (как машина, как погода, как животное, как природное явление, как фильм...)

### ***Занятие 7 тема: Умею ли я побеждать***

**Цель:** Развитие профессиональной рефлексии относительно педагогических достижений и успехов

**Ожидаемый результат:**

Могут назвать свои сильные стороны

Могут добиваться большей эффективности, применяя свои сильные стороны

#### **Ход занятия**

**Упражнение 1.** Какое у меня настроение

Все участники по кругу сравнивают своё настроение с определёнными категориями предметов (как машина, как погода, как животное, как природное явление, как фильм...)

**Упражнение 2. «Сильные стороны».**

*Цель:* развитие позитивного самовосприятия, самораскрытие, умение мыслить о себе в положительном ключе.

*Время:* 15 минут.

*Ход проведения:* Каждый член группы в течение 1 минуты должен рассказать о своих сильных сторонах – о том, что он любит, ценит, принимает в себе, о том, что дает чувство внутренней уверенности и доверия к себе в разных ситуациях. Не обязательно говорить только о положительных чертах характера, важно отметить то, что является, может являться точкой опоры в различные моменты жизни. Важно, чтобы говорящий высказывался прямо, без всяких «но», «если» и т.д. выполняя упражнение, необходимо избегать

высказываний о своих недостатках, ошибках, слабостях, пресекать их сразу. Группа только слушает.

*Обсуждение:* Насколько легко\трудно было говорить о своих сильных сторонах? Какие чувства возникали при этом? Считают ли так другие члены группы, близкие говорящему? Как вы используете свои сильные стороны?

### **Упражнение 3. «Я горжусь...»**

*Цель:* развитие чувства самооценности, позитивного самовосприятия.

*Время:* 7-10 минут.

*Реквизит:* лист бумаги, ручка.

*Ход проведения:* Составьте список из 5 вещей в своей жизни, которыми вы гордитесь, и запишите их, выберите одно достижение, которым вы гордитесь больше всего, встаньте и скажите всем: «Я не хочу хвастаться, но...» и дополните словами о своем достижении.

*Обсуждение:* Что вы чувствовали, делаясь своими достижениями? Как вам кажется – другие испытывали то же, что и вы, когда вы выступали? Почему?

### **Упражнение 4. «Доброе животное».**

*Цель:* развитие групповой сплоченности, снятие мышечного напряжения, поднятие настроения.

*Время:* 3 минуты.

*Ход проведения:* Участники встают плечом к плечу. **Ведущий:** Нас с вами ... человек. Представьте себя одним целым, одним большим и добрым животным. Возьмитесь за руки. Животное дышит: шаг назад – вдох, шаг вперед – выдох. У животного бьется сердце: два шага назад – притопывая, два шага вперед. И снова... дышит, бьется сердце (3- 4 раза)... А сейчас животное потягивается: все подняли руки вверх, потянулись... Животное зевнуло: все отклоняются назад и возвращаются в исходное положение. Животное ложится спать, заваливаясь на один бок, потом на второй: присаживаются одна группа участников, потом вторая...кладет голову: присаживается третья группа участников...

### **Упражнение 5 . Какое у меня настроение**

Все участники по кругу сравнивают своё настроение с определёнными категориями предметов (как машина, как погода, как животное, как природное явление, как фильм...)

### **Занятие 8 тема: Умею ли я проигрывать**

**Цель:** Развитие профессиональной рефлексии относительно педагогических неудач

#### **Ожидаемый результат:**

Могут с разных сторон видеть ситуации неудач

#### **Ход занятия**

### **Упражнение 1. Какое у меня настроение**

Все участники по кругу сравнивают своё настроение с определёнными категориями предметов (как машина, как погода, как животное, как природное явление, как фильм...)

**Упражнение 2.** Индивидуальная работа. Участникам необходимо составить список педагогических затруднений и написать предполагаемые причины и выходы из этих ситуаций. Так же необходимо объединить эти ситуации по тематике.

**Упражнение 3.** Методика 6 шляп мышления. Участникам объясняется принцип работы методики. Разбирается абстрактная ситуация, при этом сами участники являются сторонами мышления. Далее по желанию разбирается реальная ситуация по 6 шляпам мышления.

После каждый участник индивидуально разбирает свои ситуации.

### **Упражнение 4. «Доброе животное».**

**Цель:** развитие групповой сплоченности, снятие мышечного напряжения, поднятие настроения.

**Ход проведения:** Участники встают плечом к плечу. **Ведущий:** Нас с вами ... человек. Представьте себя одним целым, одним большим и добрым животным. Возьмитесь за руки. Животное дышит: шаг назад – вдох, шаг впе-

ред – выдох. У животного бьется сердце: два шага назад – притопывая, два шага вперед. И снова... дышит, бьется сердце (3- 4 раза)... А сейчас животное потягивается: все подняли руки вверх, потянулись... Животное зевнуло: все отклоняются назад и возвращаются в исходное положение. Животное ложится спать, заваливаясь на один бок, потом на второй: присаживаются одна группа участников, потом вторая...кладет голову: присаживается третья группа участников...

#### **Упражнение 5.** Какое у меня настроение

Все участники по кругу сравнивают своё настроение с определёнными категориями предметов (как машина, как погода, как животное, как природное явление, как фильм...)

#### *Занятие 9 тема: Умею ли я договариваться*

**Цель:** Совершенствование навыков решения конфликтных ситуаций

#### **Ожидаемый результат:**

Знают разные модели поведения в конфликте

Могут применять конструктивные модели поведения в конфликте

#### **Ход занятия**

#### **Упражнение 1.** Какое у меня настроение

Все участники по кругу сравнивают своё настроение с определёнными категориями предметов (как машина, как погода, как животное, как природное явление, как фильм...)

**Упражнение 2.** Каждая подгруппа берёт одну из моделей поведения в конфликтной ситуации и готовит презентацию для других. обсуждение плюсов и минусов каждой стратегии поведения в конфликте.

#### **Упражнение .** Какое у меня настроение

Все участники по кругу сравнивают своё настроение с определёнными категориями предметов (как машина, как погода, как животное, как природное явление, как фильм...)

*Занятие 11 тема: Насколько эффективно я умею общаться с родителями*

**Цель:** Развитие коммуникативных навыков с родителями

**Ожидаемый результат:**

Могут делиться проблемами с другими

Получили опыт коллективного обсуждения и решения проблемы

Получение опыта эмоциональной поддержки

#### **Ход занятия**

**Упражнение 1.** Какое у меня настроение

Все участники по кругу сравнивают своё настроение с определёнными категориями предметов (как машина, как погода, как животное, как природное явление, как фильм...)

Упражнение 2 обсуждение различных затруднений в общении с родителями. Важно создать доверительную атмосферу в группе, чтобы педагоги смогли практиковать это в дальнейшем.

**Упражнение 3 «Вверх по радуге».**

*Цель:* стабилизация эмоционального состояния.

*Ход проведения:* Все встают, закрывают глаза, делают глубокий вдох и представляют, что вместе с этим вздохом они взбираются вверх по радуге, а, выдыхая, – съезжают с нее, как с горки. Упражнение повторяют трижды, затем желающие делятся впечатлениями. Можно повторить упражнение с открытыми глазами еще 3-4 раза.

**Упражнение 4.** Какое у меня настроение

Все участники по кругу сравнивают своё настроение с определёнными категориями предметов (как машина, как погода, как животное, как природное явление, как фильм...)

*Занятие 12 тема: Умею ли я организовывать?*

**Цель:** Рефлексия организаторских навыков

**Ожидаемый результат:**

Умеют ставить цель, планировать задачи.

Умеют распределять задачи на важные-неважные и срочные-несрочные

### **Ход занятия**

#### **Упражнение 1.** Какое у меня настроение

Все участники по кругу сравнивают своё настроение с определёнными категориями предметов (как машина, как погода, как животное, как природное явление, как фильм...)

**Упражнение 2.** Каждый участник составляет список задач. Далее необходимо распределить задачи по таблице (важное срочное, неважное срочное, важное не срочное, неважное несрочное) обсуждение результатов

**Упражнение 3** участникам в подгруппах необходимо распределить утверждение на категории: цель, задача, мечта. Далее обсуждение отличительных черт каждой категории. Коррекция своих целей.

#### **Упражнение 4.** «Доброе животное».

*Цель:* развитие групповой сплоченности, снятие мышечного напряжения, поднятие настроения.

*Ход проведения:* Участники встают плечом к плечу. **Ведущий:** Нас с вами ... человек. Представьте себя одним целым, одним большим и добрым животным. Возьмитесь за руки. Животное дышит: шаг назад – вдох, шаг вперед – выдох. У животного бьется сердце: два шага назад – притопывая, два шага вперед. И снова... дышит, бьется сердце (3- 4 раза)... А сейчас животное потягивается: все подняли руки вверх, потянулись... Животное зевнуло: все отклоняются назад и возвращаются в исходное положение. Животное ложится спать, заваливаясь на один бок, потом на второй: присаживаются одна группа участников, потом вторая...кладет голову: присаживается третья группа участников...

#### **Упражнение 5 .** Какое у меня настроение

Все участники по кругу сравнивают своё настроение с определёнными категориями предметов (как машина, как погода, как животное, как природное явление, как фильм...)

## **Занятие 13 тема: Чему я научился**

**Цель:** Подведение итогов

### **Ход занятия**

#### **Упражнение 1.** Какое у меня настроение

Все участники по кругу сравнивают своё настроение с определёнными категориями предметов (как машина, как погода, как животное, как природное явление, как фильм...)

**Участники по кругу подводят итоги всем занятию, делают выводы и ставят цели на будущее.**

**Упражнение 3.** Compliment по кругу. Участники по цепочке говорят по 3 комплимента участнику вправо.

#### **Упражнение .** Какое у меня настроение

Все участники по кругу сравнивают своё настроение с определёнными категориями предметов (как машина, как погода, как животное, как природное явление, как фильм...)

Заполнение бланков завершающей диагностики